



**ЗАЛУУ СУДЛААЧДЫГ
ДЭМЖИХ САН**
ТӨРИЙН БУС БАЙГУУЛЛАГА

**“АЛБА ХААГЧИД, ЦАГДААГИЙН АЛБАНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААН ДАХЬ ИРГЭДИЙН
СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН ТҮВШИНГ ТОДОРХОЙЛОХ НЬ”
СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ТАЙЛАН, ДҮГНЭЛТ**

Захиалагч байгууллага: “Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газар”
Гүйцэтгэгч байгууллага: “Залуу судлаачдыг дэмжих сан” ТББ

Улаанбаатар
2023 он

Залуу судлаачдыг дэмжих сан нь Нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дэргэдэх “Нийслэлийн Иргэний Зөвлөл”-ийн санаачилгаар, “Нийслэлийн Цагдаагийн Удирдах Газар”-ын захиалгаар 2022 оны 12-р сарын 25-аас 2023 оны 4-р сарыг хүртэлх хугацаанд энэхүү судалгааг хийж гүйцэтгэв.

Уг судалгааны ажил нь үндсэн 2 бүлэгтэй бөгөөд түүвэр судалгаа хийж цагдаагийн алба хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн төлөв байдлыг тодорхойлох болон НЦГ-ын үйл ажиллагааг зохицуулж буй хууль, дүрэм, журамд хийсэн системийн шинжилгээний үр дүнг түүвэр судалгааны үр дүнгээр баталгаажуулах ажлуудаас бүрдэж байгаа юм. Түүвэр судалгааны хэсэгт нийслэлийн 9 дүүргийн 490 цагдаагийн алба хаагчид болон 400 иргэнээс нийт 8 бүлэг хэмжүүрийн хүрээнд анхдагч эх сурвалжийн мэдээллийг цуглуулан тоон үр дүнгүүдийг гаргасан. Харин дараагийн бүлэгт системийн шинжилгээгээр илрүүлсэн доголдол, ур чадварын дутагдлууд, сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүнгийн харилцан хамаарлыг тогтоож, нэгтгэн дүгнэсэн болно.

Энэхүү гэрээт ажлын тайлан нь Нийслэлийн Цагдаагийн Удирдах Газрын өмч болно.

Судалгаа гүйцэтгэсэн багийн гишүүд:

Системийн Инженерчлэлийн Олон Улсын Зөвлөл /INCOSE/-ийн гишүүн, Зөвлөх Дугарын
Жаргалсайхан
Гүйцэтгэх захирал Жаргалсайханы Номин
Сургалтын албаны дарга Чинбаатарын Оюу-Эрдэнэ
Судлаач Алтанхуягийн Балжинням
Судлаач Гончигдоржийн Долгормаа
Гэрээт судлаач Дашхоролын Лхамсүрэн

Редактор:

Зөвлөх багш Мижидийн Оюунцэцэг

ГАРЧИГ

1. **ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ**
2. **СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ**
3. **СУДАЛГААНЫ АРГА, АРГАЧЛАЛ**
4. **СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН**
- 4.1 **НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: АЛБАН ХААГЧДААС АВСАН АСУУЛГЫН ҮР ДҮН**
ТҮҮВРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

4.1.1 БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ

1. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
2. Ажилтны өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
3. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
4. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
5. Алба багийн зохион байгуулалт, хамтран үр дүнтэй ажиллах байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
6. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
7. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
8. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээний үр дүн
9. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээний үр дүн

4.1.2 АЛБАН ХААГЧДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

1. Бие хүний сэтгэл зүйн онцлогийн үнэлгээ
2. Ажлаас халшрах хам шинж
3. Стрессийн түвшний үнэлгээ
4. Кесслерийн сэтгэл зүйн хямралыг тодорхойлох асуулга (К-10)
5. Харилцааны ур чадварын тест
6. Ажилтны хортой зан төлөвийн илрэлийн үнэлгээ

4.1.3 БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ БОЛОН СЭТГЭЛ ЗҮЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ХАМААРАЛ

1. Бие хүний онцлог болон байгууллагын соёл
2. Ажлаас халшрах хам шинж болон байгууллагын соёл
3. Стрессийн түвшний үнэлгээ болон байгууллагын соёл
4. Кесслерийн сэтгэл зүйн хямрал болон байгууллагын соёл

5. **ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: ИРГЭДЭЭС АВСАН АСУУЛГЫН ҮР ДҮН**
ТҮҮВРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

5.1 ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛЫН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

1. Цагдаагийн ажлын ерөнхий сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
2. Цагдаагийн албан хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
3. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамж үнэлгээний үр дүн
4. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
5. Алба багийн зохион байгуулалт, хамтран үр дүнтэй ажиллах байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
6. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
7. Цагдаагийн байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн
8. Цагдаагийн албан хаагчийн харилцааны ур чадварын тест

5. НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ

6. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

7. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

БГД	Баянгол дүүрэг
БЗД	Баянзурх дүүрэг
СХД	Сонгинохайрхан дүүрэг
ХУД	Хан-Уул дүүрэг
ЧД	Чингэлтэй дүүрэг
СБД	Сүхбаатар дүүрэг
БД	Багануур дүүрэг
БХД	Багахангай дүүрэг
НД	Налайх дүүрэг

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

“Алба хаагчид, цагдаагийн албаны үйл ажиллагаан дахь иргэдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг тодорхойлох нь” судалгааны ажлын хүрээнд цагдаагийн алба хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн төлөв байдлыг тодорхойлох, цагдаагийн албаны үйл ажиллагаанд хандах иргэдийн сэтгэл ханамжийн түвшинг тодорхойлох зорилгыг тус тус дэвшүүлэн ажилласан. Судалгааны зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд социологийн судалгаа авах арга нь илүү оновчтой байна гэж дүгнэсний үндсэн дээр дараах ажлуудыг төлөвлөн гүйцэтгэсэн. Үүнд:

- Судалгааны дизайн боловсруулах
- Цагдаагийн алба хаагчид, иргэдээс судалгааны өгөгдөл цуглуулах
- Цуглуулсан өгөгдлийг боловсруулах
- Судалгааны үр дүнг нэгтгэж тайлан боловсруулах
- Цагдаагийн албаны үйл ажиллагааг зохицуулж буй дүрэм, журмуудад илэрсэн доголдлуудыг асуумж судалгааны үр дүнтэй харьцуулан дүгнэж, шалтгаан үр дагаврын логик холбоосыг тодорхойлох

Дээрх зорилгыг хэрэгжүүлсэний үр дүнд иргэдэд цагдаагийн албаны үйл ажиллагааг зөвөөр сурталчлах, цагдаагийн алба хаагчдыг урт хугацаанд тогтвортой, үр дүнтэй хамтран ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх, цагдаагийн албаны үйл ажиллагааг чанаржуулахад шаардлагатай бүрдүүлвэл зохих суурь нөхцлүүдийг танин мэдэх боломж бүрдэнэ.

СУДАЛГААНЫ АРГА, АРГАЧЛАЛ

Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Бид ашиглаж буй аргаас хамааруулан дараах програм хангамжуудыг ашиглав.

- Survey Monkey: Мэдээлэл цуглуулах үе шат
- Статистик програмчлалын R хэл: Мэдээлэл боловсруулах үе шат
- SPSS Software 25.0: Мэдээлэл боловсруулах үе шат

Эннеаграммын тест

Энэхүү тестээр туслагч, амжилтад тэмүүлэгч, биеэ даасан, хөрөнгө оруулагч, үнэнч, тэмүүлэгч, өрсөлдөгч, энхтайванг тогтоогч бие хүний 9 төрлийн хэв шинжээс тухайн хүнийг тодорхойлно. Тухайн хэв шинжийн ерөнхий төлөв, зан чанар, давуу болон сул тал, бодол үйлдэл мэдрэмжийн загвар зэргийг мэдэх боломжтой бөгөөд тухайн байгууллагын хамт олны дийлэнхийг ямар төрлийн хүмүүс эзэлж байгааг мэдэх боломж бүрдэнэ. Бие хүний хэв шинжийг тодорхойлсноор тухайн албан хаагчдыг илүү сайн ойлгоход тусална.

1. Шинэчлэгч: Бодит зүйл дээр үндэслэдэг, идеалист хүмүүс. Өндөр ёс зүйтэй, зөв бурууг ялгахдаа сайн. Тэд багш, дайчид, тэмцэгчид ба үргэлж аливаа зүйлсийг сайжруулахыг эрмэлздэг боловч алдаа гаргахаас эмээдэг. Зохион байгуулалт сайтай, эмх цэгцтэй, хурдан шаламгай тэд өндөр стандартыг хадгалахыг хичээдэг боловч шүүмжлэлтэй, төгс төгөлдөр үзэлтэн мэт сэтгэгдэл төрүүлдэг. Тэд өш санах хандлагатай ба тэвчээргүй зантай. Сайн чанарууд: ухаалаг, юмыг ялгаж, салгадаг, бодитоор хардаг, ёс журамтай.

2. Туслагч: Бусдад санаа тавьсан, халамжтай хүмүүс. Тэд бусдыг ойлгодог, чин сэтгэлээсээ ханддаг, халуун дулаан хүмүүс байдаг. Тэд найрсаг, өгөөмөр, бусдын төлөө байдаг боловч эмзэг мэдрэмтгий, бусдыг аялдан дагах хандлагатай байдаг. Тэд бусадтай ойр байх хүсэл эрмэлзэлтэй, эерэг сэдэлтэй боловч зөвхөн бусдад хэрэгтэй хүн байх хэрэгцээнээсээ болж бусдын төлөө юм хийх хандлага мөн байдаг. Тэд ихэнхдээ өмчлөх хандлагатай ба өөрийн хэрэгцээгээ хүлээн зөвшөөрөхдөө тааруухан. Сайн чанарууд: хувиа хичээдэггүй, энэрэнгүй, нөхцөлгүйгээр бусдыг хайрладаг.

3. Амжилтад тэмүүлэгч: Амжилтанд хүрэхийг зорьсон, туршлага дээр суурилдаг хүмүүс. Эдгээр хүмүүс нь өөртөө итгэлтэй, бусдад хүчтэй сэтгэгдэл төрүүлж чаддаг. Амбицтай, эрч хүчтэй, чадварлаг байдаг ба нийгэмд эзлэх байр суурьд ач холбогдол өгдөг, ахиц дэвшилд хөтлөгдөж байдаг. Тэд ажил хэрэгч, төвийг сахисан зан чанартай боловч өөрсдийн харагдах байдал, бусад хүмүүс тэдний талаар юу гэж боддог талаар хэт их санаа зовдог. Хэт их ажиллах, өрсөлдөхтэй холбоотой асуудалтай байдаг. Сайн чанарууд: өөртөө сэтгэл ханамжтай, итгэл даадаг, хийсэн бүхэн нь бусдад үлгэр дуурайлал болдог.

4. Бодгальч: Мэдрэмтгий, дотогшоо хүмүүс. Тэд өөрийгөө ойлгодог, даруухан, намуун хүмүүс байдаг. Тэд сэтгэл хөдлөлөө үнэнээр нь илэрхийлдэг, бүтээлч боловч заримдаа амархан гуниглаж, өөрийнхөө дутагдалтай хэсгийг бодож ичих хандлагатай. Тэд өөрсдийгөө эмзэг, дутагдалтай гэж бодон бусдаас зай барьдаг ба энэ нь тэдэнд энгийн амьдралын хэв маягаас хасагдсан мэт санагдах тохиолдол байдаг. Тэдний сул тал нь гунигтай, өөрийгөө өрөвдөх, өөрийнхөөрөө аашлах. Сайн чанарууд: маш бүтээлч сэтгэлгээтэй, өөрийгөө өөрчлөх чадвартай.

5. Шинэчлэгч: Цовоо сэргэлэн, ухаалаг хүмүүс. Тэд болгоомжтой, мэдээллийг боловсруулж, дүгнэхдээ сайн, сониуч. Тэд нарийн төвөгтэй санаа шийдэл, ур чадварыг хөгжүүлэхэд анхаарлаа

төвлөрүүлж чаддаг. Тэд бие даасан, шинийг санаачлагч, шинийг эрэлхийлэгч байдаг ба өөрсдийн бодол санаа, уран сэтгэмжид автах хандлагатай. Тэд бусдаас хөндий ба амархан бухимддаг тогтворгүй байх талтай. Сул тал нь бусдаас зайгаа барих, өөртөө төвлөрөх. Сайн чанарууд: алсын хараатай, ихэнхдээ цаг үеэсээ түрүүлдэг, анхдагчид, ертөнцийг цоо шинэ байдлаар харах чадвартай байдаг.

6. Үнэнч: Найдвартай, хариуцлагатай, аюулгүй байдлыг чухалчилдаг хүмүүс. Тэдэнд найдаж болохоор хариуцлагатай, ажилсаг, итгэл даахуйц хүмүүс. Маш сайн “асуудлыг шийдэгчид” ба тэд бэрхшээлийг урьдчилан харж, хамтын ажиллагааг хөгжүүлдэг. Стрессгүй үедээ өөрийгөө өмөөрөх, асуудлаас бултах, түгших шинжтэй болдог. Тэд болгоомжтой, шийдэмгий бус ч заримдаа сэтгэл хөдлөлөөр хариу үзүүлдэг, хатуу чанга, өөрийнхөөрөө зүтгэх хандлагатай. Сул тал нь өөртөө эргэлзэх, хардаж сэрдэх. Сайн чанарууд: сэтгэл санааны хувьд тогтвортой, өөртөө итгэдэг, өөрийгөө болон бусдыг зоригтойгоор дайчилдаг.

7. Тэмүүлэгч: Завгүй, олон ажил амжуулагчид. Тэд экстраверт, өөдрөг, олон зүйл хийж чаддаг хүмүүс, уян хатан. Тэд хөгжилтэй, цоглог, амьдралтай ойр ба үүнийгээ буруугаар ашиглан, хальж, буруу зүйлс хийх ч боломжтой. Тэд шинэ, сонирхолтой зүйлсийг байнга эрэлхийлдэг боловч түүндээ удаж эхэлбэл анхаарал нь суларч, уйдаж эхэлдэг. Тэд ихэвчлэн тэвчээргүй байдал болон бодлогогүй үйлдлээсээ болж асуудалд ордог. Сайн чанарууд: тэд өөрсдийн авьяас чадвараа үнэ цэнтэй зорилгод чиглүүлж, баяр хөөртэй, сэтгэл хангалуун байж чадна.

8. Тэмцэгч: Хүчирхэг, бусдыг давамгайлах хэрэгцээтэй хүмүүс. Тэд өөртөө итгэлтэй, хүчирхэг, тууштай, авхаалжтай, шулуухан, шийдэмгий боловч хувиа хичээсэн, ноёрхогч шинж чанартай байх хандлагатай. Тэд хүрээлэн буй орчноо хянах хэрэгцээтэй ба ялангуяа хүрээлэн буй хүмүүсийг хянах ёстой гэж боддог. Үүнээсээ болж заримдаа бусадтай зөрчилдөж нүүрэлдэх, айлган сүрдүүлэх ч тохиолдол бий. Уур уцаар болон эмзэг байдлаа хүлээн зөвшөөрөх тал дээр асуудалтай байдаг. Сайн тал нь өөрийгөө удирдах ба энэ чадвараа бусдын амьдралыг сайжруулах, баатарлаг үйлс хийх, бусдад урам зориг өгөх зэрэгт ашигладаг.

9. Энхтайвныг тогтоогч: Бусдыг харддаггүй, бусдад итгэдэг, сэтгэл хөдлөл тогтвортой хүмүүс. Тэд ихэвчлэн бүтээлч, өөдрөг, бусдыг дэмждэг боловч энх тайвныг хэт сахирын тулд бусдын хүсэл дор байх магадлалтай. Тэд бүх зүйл жигдэрч, зөрчилдөөнгүй байхыг хүсдэг боловч асуудлын гол зорилгыг хэт хялбар болгож, бухимдах зүйлийн шалтгааныг хэт жижиг хэрэгцээгүй мэт харагдуулдаг. Тэд ихэвчлэн зөрүүд болон үлбэгэр байдалтай холбоотой асуудалтай байдаг. Сайн чанарууд: цуцашгүй, бүгдийг хүлээн зөвшөөрдөг, тэд хүмүүсийг нэгтгэж, зөрчлийг арилгах чадвартай.

Ажлаас халшралтын хэмжүүр

Хүн хэт их ачаалалтай, сэтгэл санааны хувьд хоосорч, эрч хүчгүй болж, ажил, амьдралын байнгын хэрэгцээ шаардлагыг биелүүлэх гэж зүтгэснээр ядаргаа үүсдэг. Энэхүү ядаргаа, туйлдсан байдлаа ойлгохгүй, анзаарахгүй, хүлээн зөвшөөрөхгүй, эмчлэхгүй бол биеийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд, ажиллах чадвар, бүтээмжид сөрөг үр дагавруудыг бий болгодог бөгөөд үүнийг ажлаас халшрах хам шинж гэж тодорхойлдог байна. Ажлаас халшрах хам шинж нь байнгын хэт ачаалалтай ажиллах, өндөр эрсдэл үүрэх, эцэс төгсгөлгүй үргэлжилсэн амралтгүй ажил, ойлгомжгүй тодорхойгүй даалгавар үүрэг гүйцэтгэх зэргээс үүсдэг. Мөн удирдах ажилтны эсвэл бусад хүмүүсийн дэмжлэг муу, харилцаа тааруу байх, хийсэн ажил нь үнэлэгдэхгүй, ажил үүрэг тохирохгүй бага цалин хөлстэй байх зэрэг шалтгаануудаас үүдэлтэй бий болдог. Энэ нь гэнэтхэн эсвэл тэр дороо илэрдэггүй, аажимдаа, хуримтлагдаж бий болдог зүйл юм. Тиймээс энэхүү халшралтын хэмжүүрийг цагдаагийн албан хаагчдын ажлаас шалтгаалсан халшралт, ядралт хэр хэмжээнд илэрч байгааг хэмжинэ.

Сэтгэл зүйн асуудал нь сэтгэл хөдлөл, зан үйл, биеийн эрүүл мэндэд ямар түвшинд нөлөө үзүүлснийг тодорхойлох бөгөөд энэхүү асуудлын илрэл стрессийн түвшний үнэлгээг тодорхойлно. Стресс бол хүний хэвийн хариу үйлдэл юм. Тархи болоод бие махбод нь аливаа зүйлд ямар нэг хариу

үйлдэл үзүүлдэг. Амьдралыг өөрчилдөг олон нөхцөл байдал, стрессийн хүчин зүйлсийн улмаас бидний амьдралын аль нэг үед стресс өндөр байх боломжтой. Стрессийн судалгаа нь давтамж болон үнэлгээ гэсэн хоёр хэсгээс бүрдэнэ. Стрессийн давтамж нь судалгаанд оролцогчдод стресс хэр их илэрдгийг /огт үгүй, ховорхон, үе үе, байнга/ гэсэн дөрвөн хэмжүүрээр, стрессийн үнэлгээ хэсгээр тухайн албан хаагчдийн амьдралд стресс хэр их нөлөө үзүүлдгийг /саад болдоггүй, хааяа, нилээн, их саадтай/ гэсэн дөрвөн хэмжүүрээр хэмжинэ.

Харилцааны ур чадварын тест

Харилцаа гэдэг нь мэдээлэл, илгээх, хуваалцах, хүлээн авах үйл явц бөгөөд бүлэг хүний хооронд хэрэгжинэ. Харин харилцааны ур чадвар гэдэг нь бусад хүнийг ойлгох, өөрийгөө бусдад ойлгуулахад тус болдог ур чадваруудыг хэлнэ. 40 асуумжаас бүрдсэн тестийг цагдаагийн албан хаагчдаас түүвэрлэн асууж хүнд зөв ойлголт өгч чаддаг эсэх /ХЗОӨ/, сонсох чадвар /СЧ/, санал шүүмжлэл өгөх хүлээж авах чадвар /СШӨХА/, сэтгэл хөдлөлийн олон төрөлтэй зохицох чадвар/СХЗ/ гэсэн дөрвөн ангилалын хүрээнд харилцааны ур чадварыг тодорхойлно.

Хортой ажилтны зан төлөв тодорхойлох тест

Байгууллагын уур амьсгал, соёлд нөлөөлөгч ажилтан бие хүн тухайн уур амьсгалд сөрөг шинжээр нөлөөлж болох боломжтой бөгөөд тэдгээр нь идэвхгүй түрэмгий, шүүмжлэгч, мэдлэг хураагч, бардам, хов яригч, бүтээмжгүй гэх зургаан төрлийн шинж юм. Эдгээр шинжүүд ажилтанд тодорхой хэмжээнд илэрч болох бөгөөд харин түвшин нь 50%-аас дээш илэрч байвал байгууллагат сөрөг нөлөөтэй гэж үзнэ. Ажилтанд байгууллагат нөлөөлөх хортой зургаан шинжийн хэмжээ тус бүр ямар түвшинд илэрч байгааг илрүүлнэ.

Свот шинжилгээ

Байгууллагын үйл ажиллагааг шинжлэхэд хэрэглэгддэг “SWOT Analysis” буюу англи хэлээр S(*Strength-Давуу тал*), W(*Weakness-Сул тал*), O(*Opportunity-Боломж*), T(*Threat-Аюул занал*) гэсэн дөрвөн үгсийн товчлол бөгөөд байгууллагын үйл ажиллагааны нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх эсвэл стратегийн төлөвлөгөө гаргахын өмнө болон төлөвлөгөө гаргаж байх явцад хийж болох суурь шинжилгээний арга юм.

Үүсэл хөгжил-Свот шинжилгээний арга нь 1960-1970 оны жилүүдэд Альберт Хамфри (Albert Humphrey)-р удирдуулсан СТАНФОРД их сургуулийн судалгааны баг олон тооны өөрсдийн салбар бүртээ амжилттай яваа компаниудын мэдээллийг ашиглаж мөн түүн дээр үндэслэж бий болгосон судалгааны арга юм. Энэхүү судалгааны зорилго нь яагаад компаний төлөвлөгөө зорилгодоо хүрч чадалгүй бүтэлгүйтдэг болохыг олж мэдэх байсан. Судалгааны үр дүнд компаний түлхүүр хэсгүүдийг тодорхойлох болон үнэлэх боломжтой арга хэрэгслийг нээн илрүүлж түүнийгээ **COBT(SOFT)** шинжилгээний арга гэж нэрлэжээ. Альберт Хамфри болон түүний судалгааны багийнхан компанийн нөхцөл байдлыг 4 төрөлд хувааж, компанийн одоогийн нөхцөл байдлын яг юу нь сайн үр дүнтэй байгаа эсэхийг тодорхойлж байгаагаа S(satisfactory) буюу сэтгэл ханамжтай, яг юу нь муу үр дүнтэй байгаа эсэхийг тодорхойлж байгаагаа F(fault) буюу алдаа гэж мөн ирээдүйн нөхцөл байдалд яг ямар хүчин зүйлс компанид сайн үр дагавар авчирж болохыг нь O(opportunity) буюу боломж, муу үр дүн авчирж болохыг нь T(threat) буюу аюул гэж нэрлэжээ. Хожим нь S(satisfactory) буюу сэтгэл ханамжтай гэсэн хэсэг S(strength) буюу давуу тал болж, F(fault) буюу алдаа гэсэн хэсэг W(weakness) буюу сул тал болж өөрчлөгдсөнөөр бидний мэдэх SWOT шилжилгээний арга бий болжээ.

4. СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН

АЛБАН ХААГЧДААС АВСАН АСУУЛГЫН ТҮҮВРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газрын нийт алба хаагчдыг төлөөлж болохуйц түүврийн хэмжээг 99 хувийн итгэлцүүр, 5 хувийн интервалтай байхаар тооцож 588 алба хаагчийг судалгаанд хамруулахаар тодорхойлсон. Түүвэрт хамрагдах алба хаагчдыг нийслэлийн есөн дүүрэгт хувааж нийт 7 удаагийн уулзалтаар 519 алба хаагчаас судалгааны өгөгдлийг цуглуулсан. Өгөгдлийн чанарыг шалгаж судалгааны дүгнэлт гаргахад шаардлага хангасан 490 өгөгдөлд боловсруулалт хийсэн.

Судалгааны дүгнэлтийг боловсруулахад ашигласан 490 алба хаагчдын хүн ам зүйн үзүүлэлтийг хүснэгтээр харуулав. Үүнд:

	Тоо	Хувь
Ажилладаг газар		
Баянгол дүүрэг	50	10.2%
Багануур дүүрэг	48	9.8%
Багахангай дүүрэг	19	3.9%
Баянзүрх дүүрэг	70	14.3%
Налайх дүүрэг	48	9.8%
Сүхбаатар дүүрэг	59	12.0%
Сонгинохайрхан дүүрэг	77	15.7%
Хан-уул дүүрэг	39	8.0%
Тээврийн цагдаа	40	8.2%
Чингэлтэй дүүрэг	40	8.2%
Хүйс		
Эрэгтэй	416	85%
Эмэгтэй	73	15%
Гэрлэлтийн байдал		
Гэрлэсэн	261	53.3%
Гэрлээгүй	229	46.7%
Насны бүлэг		
19-25 нас	139	28.4%
26-35 нас	231	47.1%
36-45 нас	112	22.9%
46-55 нас	8	1.6%
Боловсрол		
Магистр	65	13.3%
Бакалавр	325	66.3%
Техникийн болон мэргэжлийн	4	0.8%
Бүрэн дунд	71	14.5%
Тусгай дунд мэргэжлийн	25	5.1%
Нэг хүнд ногдох орхийн сарын орлого		
100.000₮ болон түүнээс доош	16	3.3%
100.000₮ - 199.999₮	15	3.1%

200.000₮ - 299.999₮	31	6.3%
300.000₮ - 399.999₮	42	8.6%
400.000₮ - 499.999₮	39	8.0%
500.000₮ - 599.999₮	50	10.2%
600.000₮ - 699.999₮	23	4.7%
700.000₮ - 799.999₮	12	2.4%
800.000₮ - 899.999₮	44	9.0%
900.000₮ - 999.999₮	51	10.4%
1.000.000₮ болон түүнээс дээш	167	34.1%
Өрхийн сууцны төрөл		
Монгол гэр	60	12.2%
Нийтийн байр	22	4.5%
Орон сууц	290	59.2%
Тохиллог амины орон сууц	9	1.8%
Хашаа байшин	109	22.2%
Өрхийн сууцны өмчлөлийн байдал		
Түрээсийн	92	18.8%
Хамаатны	37	7.6%
Хувийн	195	39.8%
Эцэг, эхийн	166	33.9%
Цол		
Цагдаагийн хурандаа	1	0.2%
Цагдаагийн дэд хурандаа	6	1.2%
Цагдаагийн хошууч	29	5.9%
Цагдаагийн ахмад	44	9.0%
Цагдаагийн ахлах дэслэгч	62	12.7%
Цагдаагийн дэслэгч	117	23.9%
Сургагч ахлагч	3	0.6%
Цагдаагийн ахлах ахлагч	44	9.0%
Цагдаагийн ахлагч	32	6.5%
Цагдаагийн дэд ахлагч	152	31.0%
Энэ салбарт ажилласан жил		
1 хүртэлх жил	71	14.5%
1-2 жил	79	16.1%
3-5 жил	86	17.6%
6-8 жил	62	12.7%
9 ба түүнээс дээш жил	192	39.2%

Түүврийн мэдээллийг хүн ам зүйн үзүүлэлтээр шинжлэхэд 19-45 насны, Цагдаагийн дэслэгч болон дэд ахлагч цолтой, эрэгтэй албан хаагчид голлож байна. Мөн нийт алба хаагчдын 39.2% нь цагдаагийн албанд 9 болон түүнээс дээш жил ажилласан байгаа бол түүнээс доош жил ажилласан алба хаагчид жигд 15 орчим хувийг эзэлж байна. Тиймээс судалгаанд хамрагдсан алба хаагчид Нийслэлийн нийт бие бүрэлдэхүүнийг нас, зэрэг цол, ажилласан жил болон бусад үзүүлэлтийн хувьд төлөөлөх бүрэн боломжтой гэж дүгнэв.

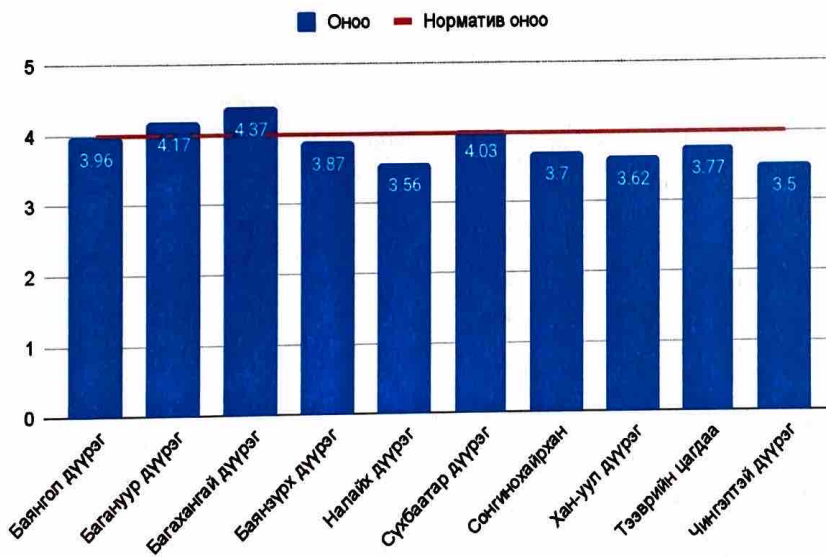
4.1 Байгууллагын соёлын үр дүн

Байгууллагын соёлд нөлөөлөх хүн ам зүйн хүчин зүйлсийн шинжилгээг SPSS 26.0 программ дээр ашиглан шинжлэв. Үүнд хоёр бүлгийн хоорондын ялгаа байгаа эсэхийг тодорхойлохдоо independent T test ашигласан, гурав буюу түүнээс дээш бүлгүүдийн хоорондын ялгаа байгаа эсэхийг тодорхойлохдоо two-way ANOVA шинжилгээг ашиглав.

4.1.1 Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Алба хаагчдаас хийж буй ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийг судлахад 33.6% нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.83 байна. Алба хаагчдын ерөнхий ажлын сэтгэл ханамж нь хүн ам зүйн хүчин зүйлээс шалтгаалан ялгаатай байгаа эсэхийг шинжлэхэд **ажилладаг газар, насны бүлэг, боловсрол, цолноос шалтгаалан** ялгаатай байна. 2023 оны 1 сарын байдлаар Залуу судлаачдыг дэмжих сан ТББ-д өгсөн мэдээллийн дагуу Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газрын алба хаагчдын тоо 3160 байсан. Нийслэлийн цагдаагийн удирдах газрын нийт алба хаагчдын тоог Улаанбаатар хотын есөн дүүрэгт оршин сууж буй 1596335 иргэдийн тоотой харьцуулж үзвэл нэг албан хаагчид 505 иргэн ноогдож байна.

Зураг 38. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүргээр/

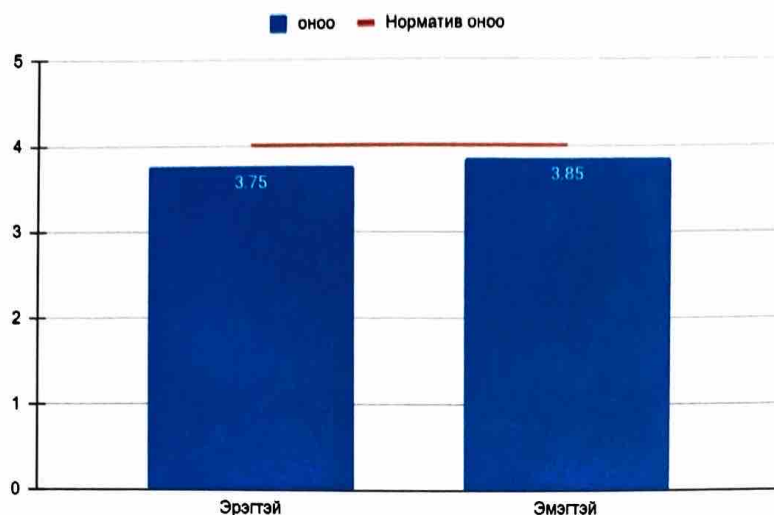


Зураг 38-аас харвал Нийслэлийн есөн дүүргээс Багануур, Багахангай, Сүхбаатар дүүргүүд 4.0 -оос дээш буюу ажлын ерөнхий сэтгэл ханамж сайн байна. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжид эерэг нөлөө үзүүлж болзошгүй хүчин зүйлүүдийг өнгөрсөн хугацаанд цагдаагийн байгууллагаас гаргасан тайлангуудын дүгнэлттэй харьцуулан дараах байдлаар тодорхойлов. Үүнд:

- Тухайн дүүрэгт хамаарах нэг алба хаагчдад ногдох хүн амын тоо
- Тухайн дүүрэгт хамаарах нэг алба хаагчдад ногдох нутаг дэвсгэрийн хэмжээ
- Тухайн дүүрэгт хамаарах нэг алба хаагчдад ногдох хэрэг зөрчлийн тоо

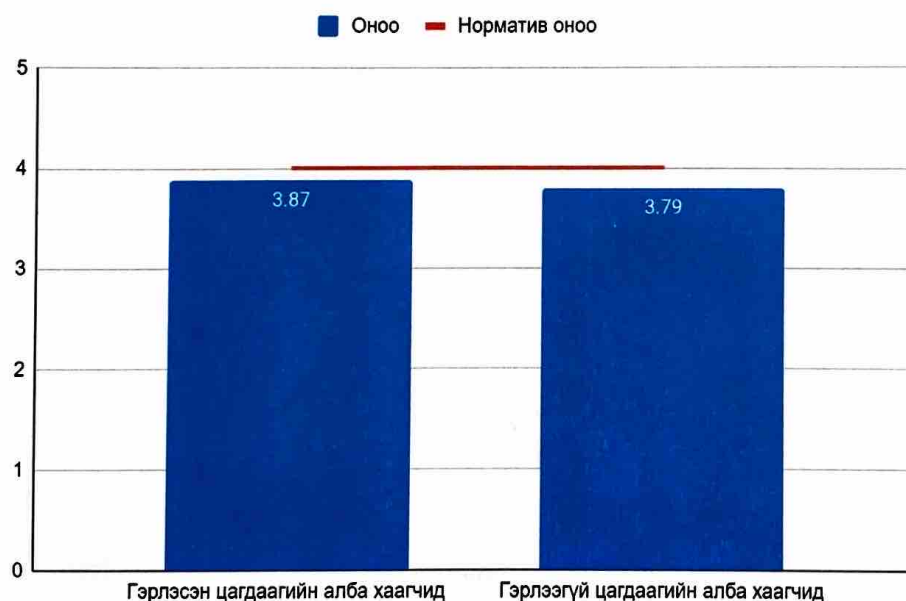
Багахангай дүүргийн хүн амын тоо 2022 оны байдлаар 4,416 хүн, жилд дунджаар 20 орчим хэрэг зөрчил 140 мкв нутаг дэвсгэрт болдог бол Сонгинохайрхан дүүргийн хүн ам 2022 оны байдлаар 342,112 жил дунджаар 3100 орчим хэрэг зөрчил 1200,6 мкв нутаг дэвсгэрт болсон байна.

Зураг 39. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



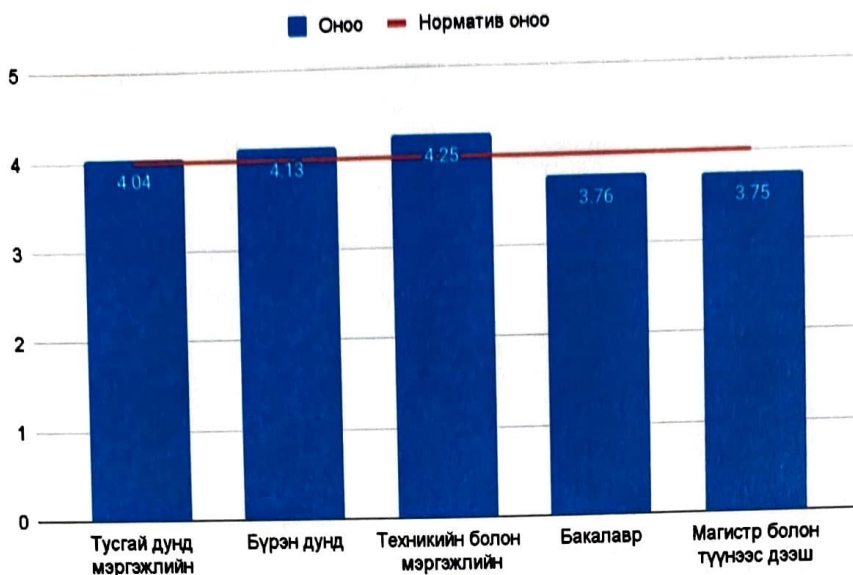
Зураг 39-өөс харвал цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ нь хүйсийн хувьд ялгаатай байдал ажиглагдахгүй байна.

Зураг 40. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



Зураг 40-өөс харвал ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээг алба хаагчийн гэрлэлтийн байдлаар нь нэгэн үзүүлэлт болгосон. Түүнчлэн гэрлэсэн цагдаагийн алба хаагч болон гэрлээгүй албан хаагч хооронд ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээний хувьд ялгаатай байдал ажиглагдахгүй байна.

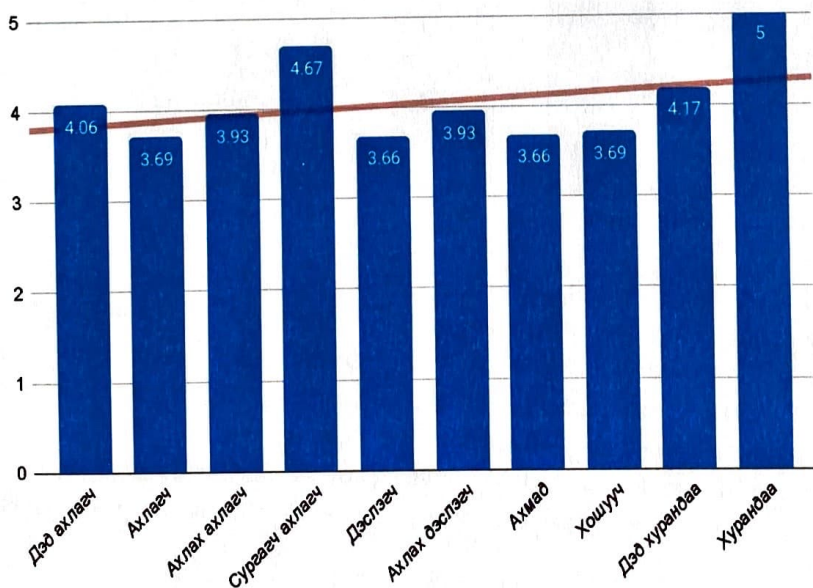
Зураг 41. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын түвшинээр/



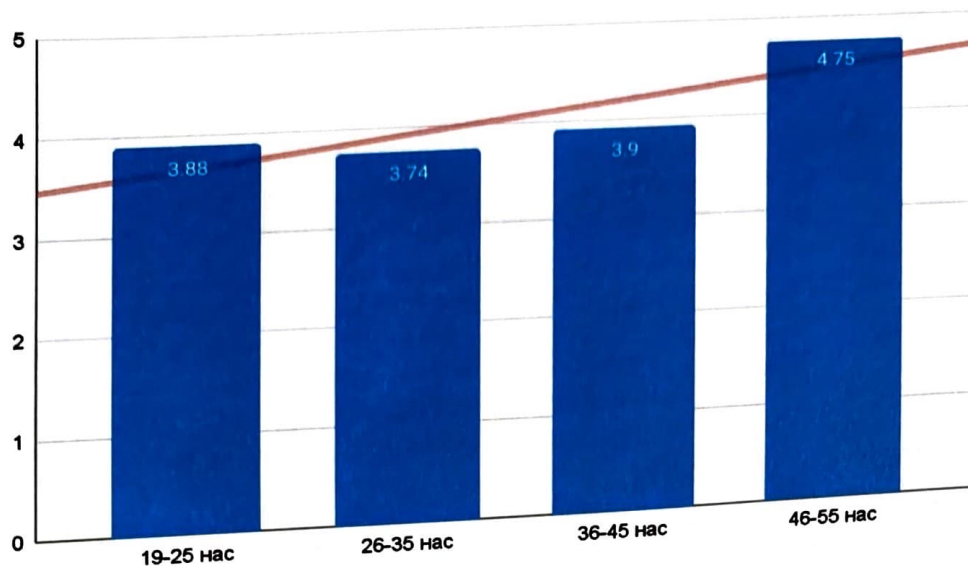
Зураг 41-ээс харвал боловсролын түвшинээр нь ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ гарсан байна. Бакалавр, магистр болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй алба хаагчдын ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ бусад боловсролын зэрэгтэй алба хаагчийн ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээнээс нь доогуур байхад дараах хүчин зүйлс нөлөөлсөн байна. Үүнд:

- Ажлын байрны хөрвөх чадвар бага
- Боловсролын зэрэг бакалавр болон түүнээс дээш цолтой алба хаагчдийг үнэлэх үнэлэмж нь хангалттай биш

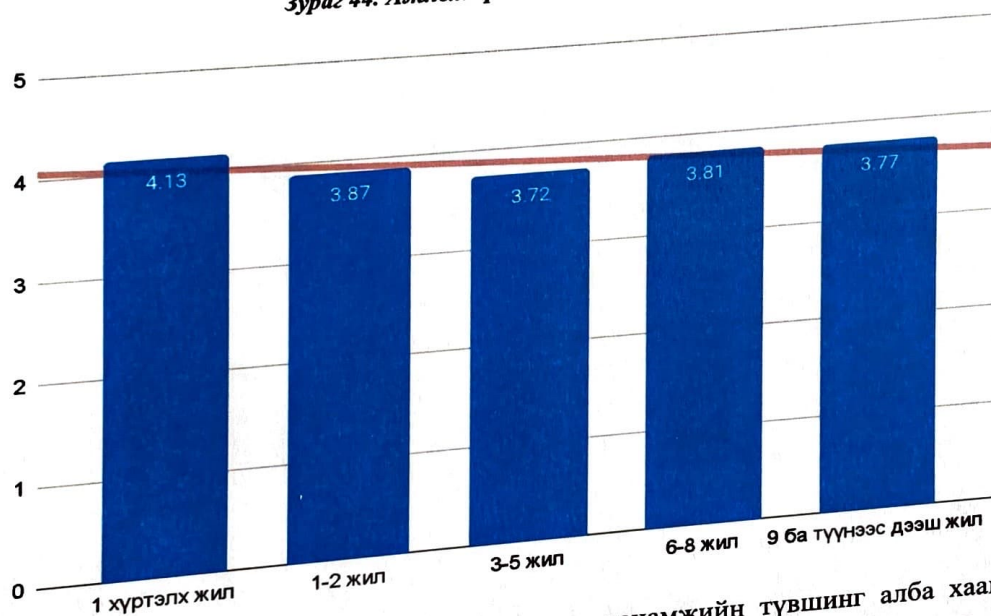
Зураг 42. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Алба хаагчийн цолоор/



Зураг 43. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



Зураг 44. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Энэ салбарт ажилласан жилээр/



Дээрхи гурван зурганд ерөнхий сэтгэл ханамжийн түвшинг алба хаагчдын ажилласан жилээр, алба хаагчдын цолоор, алба хаагчдын насны бүлгээр ангилан харуулав. Дээрхи зургуудыг ажиглавал хоорондоо логик холбоосоор холбогдож байна. Тухайлбал: 19-25 насны алба хаагчдыг насны бүлгээр нь ангилхад ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ 3,88 бол алба хаагчдыг цолоор нь ангилж ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ 3,69 цагдаагийн ахлах ахлагч 3,39 цагдаагийн ахлах дэслэгч 3,66 байсан бол ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийг ажилласан жилээр нь ангилж 1-2 жил цагдаагийн албанд ажиллаж буй алба хаагчдын үнэлгээ 3,87

байсан бол 3-5 жил цагдаагийн албанд ажиллаж буй алба хаагчдын үнэлгээ 3,72 байгаа нь дараах хүчин зүйлс нөлөөлсөн байна. Үүнд :

- Цагдаагийн алба хаагчын мэргэжил хөрвөх чадвар муутай
- Иргэд, олон нийтийн зүгээс цагдаагийн алба хаагчийг үнэлэх үнэлэмж, хандах хандлага тааруу
- Цагдаагийн алба хаагчыг үнэлэх үнэлэмж бусад мэргэжилтэй харьцуулахад бага

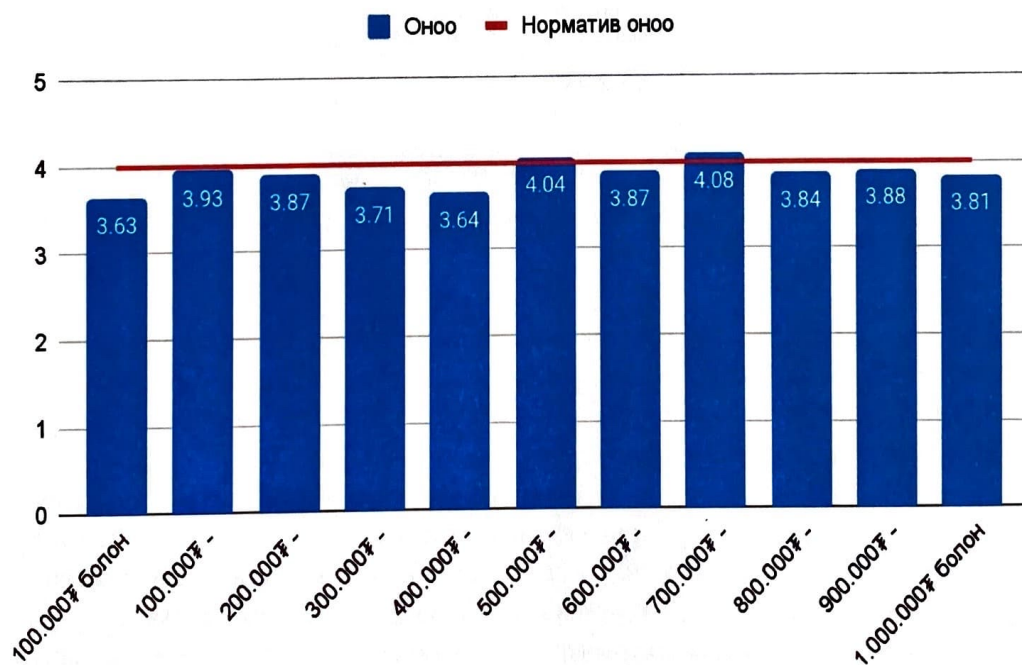
Харин насны бүлгээр 36-45 насны алба хаагчид болон 46-55 насны алба хаагчдын ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ хамгийн өндөр байна. Дээрхи үзүүлэлтэд дараах хүчин зүйлс нөлөөлж байна. Үүнд :

- Өөрийн гэсэн зохих байр сууриа олсон
- Олон хүнд хүндлэгдсэн байдал
- Ажилдаа дурлах байдал зэрэг нөлөөлж байна.

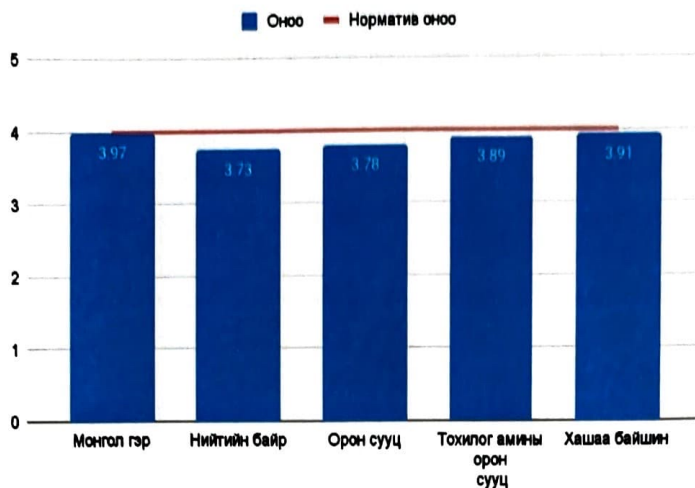
Түүнчлэн алба хаагчдын цолоор нь ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ хамгийн бага буюу Цагдаагийн ахмад цолтой алба хаагчдын үнэлгээ 3,66 цагдаагийн дэслэгч цолтой алба хаагчдын үнэлгээ 3,68 цагдаагийн хошууч цолтой алба хаагчдын тоо 3,69 үнэлгээтэй цагдаагийн албад 6 болон түүнээс дээш жил ажилласан алба хаагчид. Дараах үзүүлэлтэд дараах хүчин зүйлс нөлөөлж байна. Үүнд :

- Цагдаагийн алба хаагчын мэргэжил хөрвөх чадвар муутай
- Иргэл, олон нийтийн зүгээс цагдаагийн алба хаагчийг үнэлэх үнэлэмж, хандах хандлага тааруу
- Цагдаагийн алба хаагчыг үнэлэх үнэлэмж бусад мэргэжилтэй харьцуулахад бага
- Ажиллах цагийн хувьд

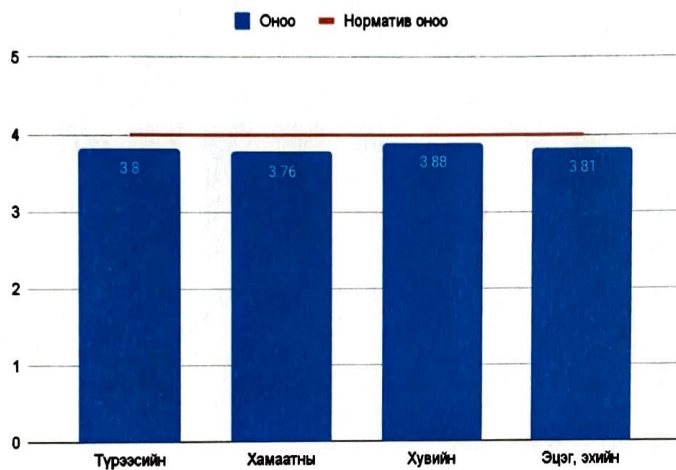
Зураг 45. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



Зураг 46. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



Зураг 47. Ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн сууцны өмчлөлийн байдлаар/



Алба хаагчдын орон сууцны төрөл, өмчлөлийн байдлаас шалтгаалан ерөнхий сэтгэл ханамжид нөлөөлж байгаа эсэхийг судлахад тодорхой хамаарал ажиглагдсангүй.

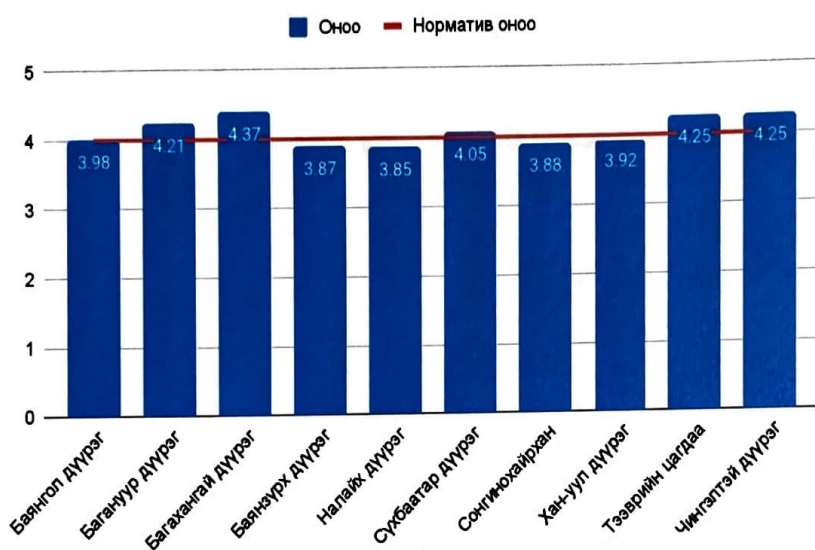
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Нийслэлийн хэмжээнд үүрэг гүйцэтгэж байгаа цагдаагийн алба хаагчдийн ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжийн үнэлгээний дүнд албан хаагчийн хүйсийн байдал, гэрлэлтийн байдал, орон сууцны төрөл, орон сууцны өмчлөлийн байдал зэрэг нь төдийлөн нөлөө үзүүлэхгүй байна. Харин насны бүлэг, боловсролын түвшин, ажиллаж буй дүүрэг, цол, ажилласан жил, нэг хүнд ногдох өрхийн орлого нь чухал нөлөө үзүүлж байна.
2. Алба хаагчдын ажлын ерөнхий сэтгэл ханамжид эерэгээр буюу сайнаар нөлөөлж буй хамгийн түгээмэл шалтгаануудад цагдаагийн албандаа дуртай байдал (50 хувь), хамтран ажиллагсдын харилцаа, хандлагын таатай байдал (42 хувь) нөлөөлж байгаа бол ажлын ачаалал их (54 хувь), алба хаагчдын цалин бага (49 хувь), шууд удирдлагын харилцаа, заавар, удирдлага тааруу (33 хувь) зэрэг шалтгаанууд нь сөргөөр нөлөөлж байна.

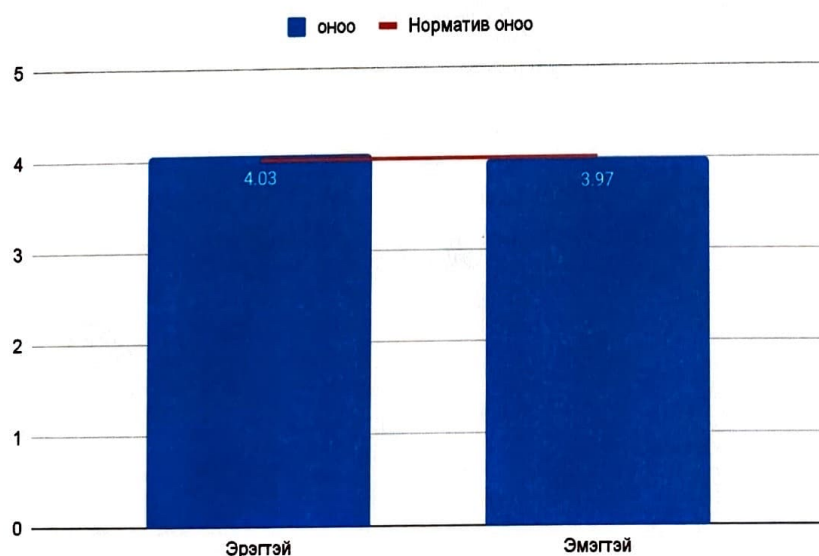
4.1.2 Ажилтны өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Судалгаанд оролцсон алба хаагчдаас өөрийн ажлын бүтээмждээ сэтгэл ханамжтай байдаг эсэхийг тодорхойлохын тулд өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн судалгааг хоёрдугаар хэсэгт авсан болно. Судалгааны үр дүнгээс харахад алба хаагчдын 41.2% нь өөрийн бүтээмждээ бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан бөгөөд дундаж оноо 4.02 буюу харьцангуй өндөр үнэлгээтэй гарсан. Алба хаагчдын өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн түвшинг хүн ам зүйн үзүүлэлт тус бүрээр ангилж тодорхой хамаарал байгаа эсэхийг нягтлахад гэрлэлтийн байдал болон нэг хүнд ноогдох өрхийн сарын орлогоосоо шалтгаалан ялгаатай байна.

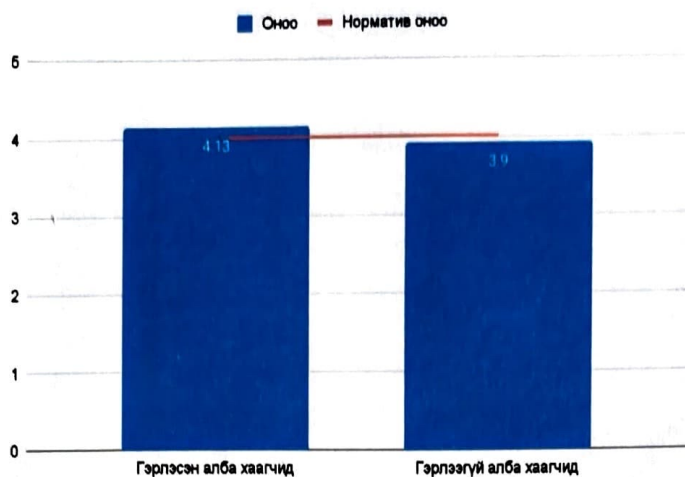
Зураг 48. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүргээр/



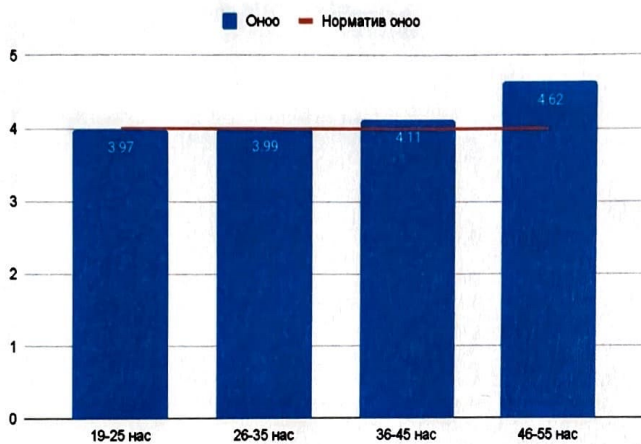
Зураг 49. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



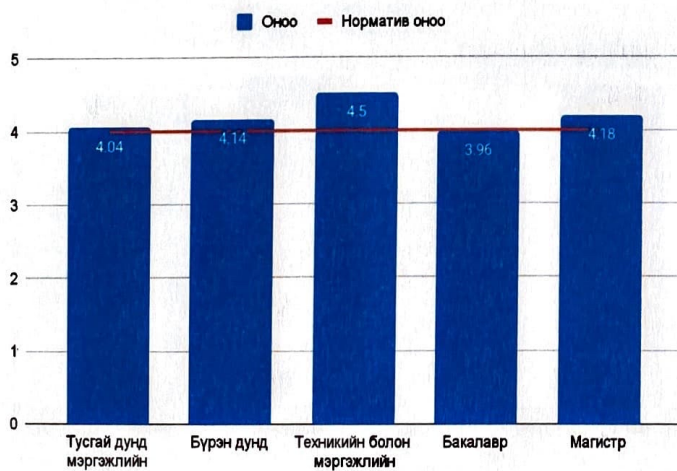
Зураг 50. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



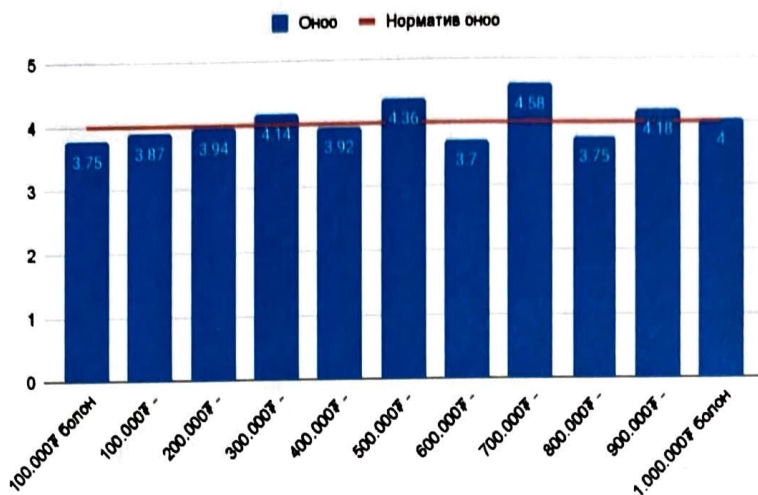
Зураг 51. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



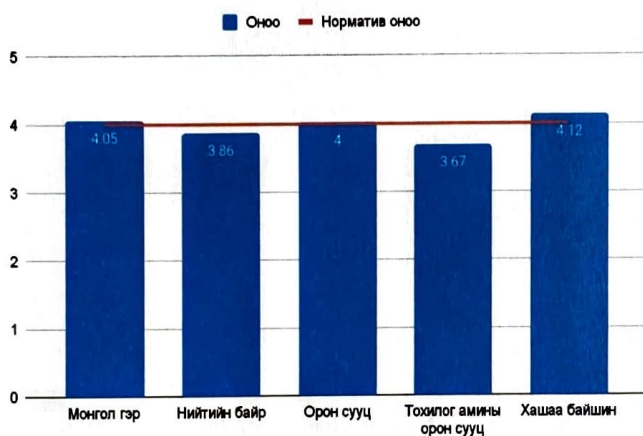
Зураг 52. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



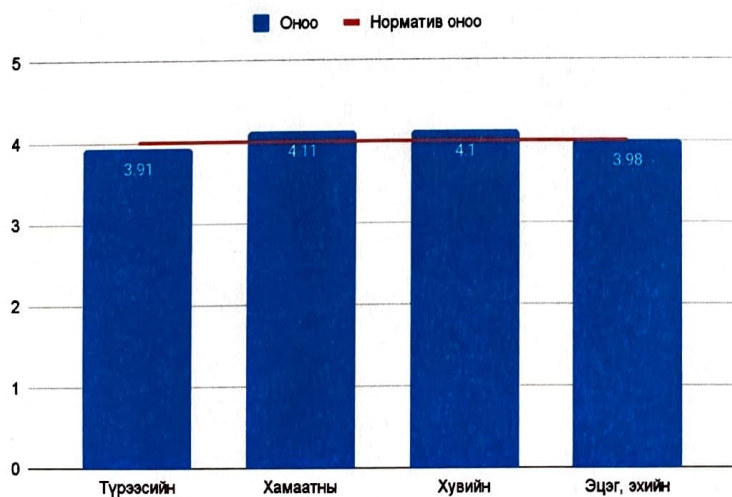
Зураг 53. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



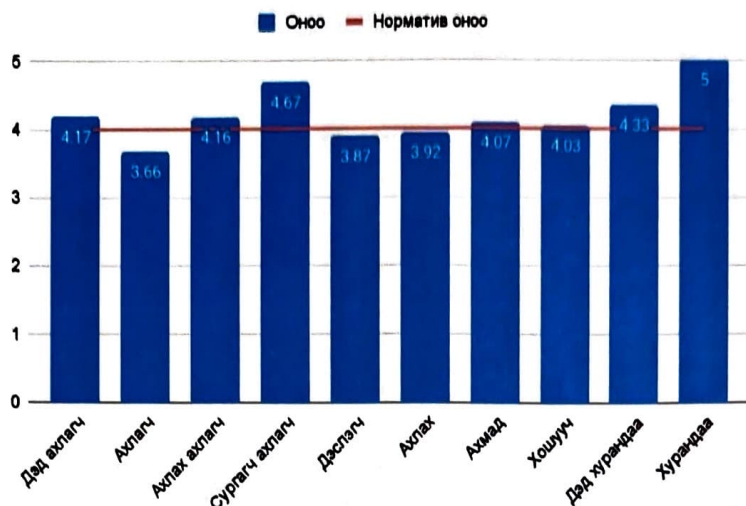
Зураг 54. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



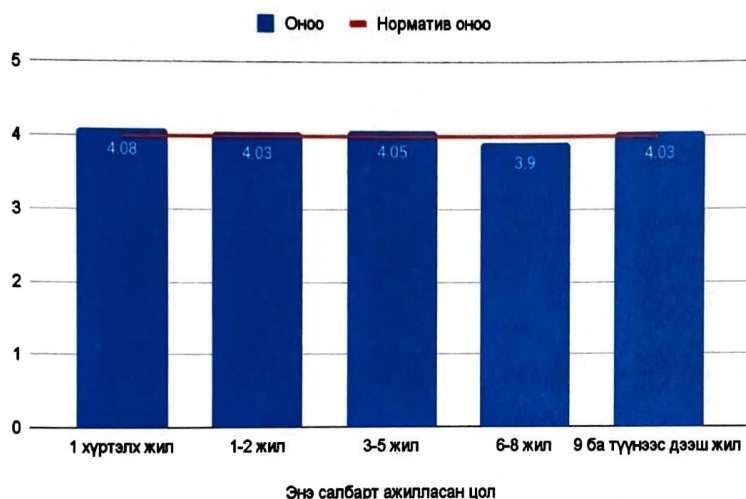
Зураг 55. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн сууцны өмчлөлийн байдлаар/



Зураг 56. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Цолоор/



Зураг 57. Алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Ажилласан жилээр/



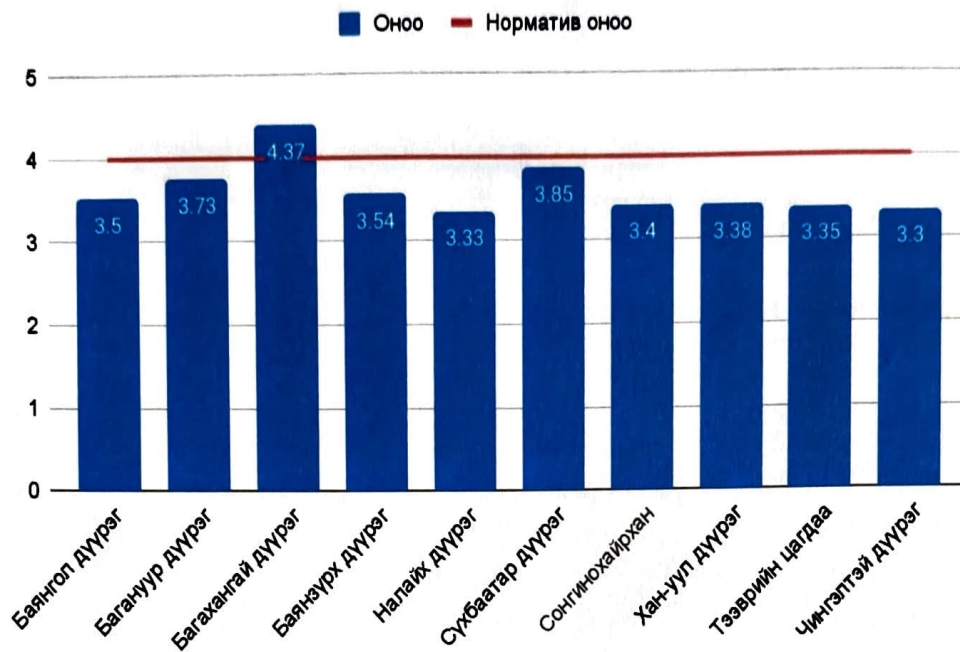
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Цагдаагийн алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд бүтээмж нийтлэгээрээ 4 болон түүнээс дээш байна. Энэ үнэлгээний үр дүнд тухайн алба хаагчийн ажлын байршил, гэрлэлтийн байдал, насны бүлэг, алба хаагчийн цол, боловсролын зэрэг нь чухал нөлөөтэй байна.
2. Цагдаагийн алба хаагчийн өөрийн бүтээмжийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн хүйсийн байдал, өрхийн сууцны өмчлөлийн байдал, энэ салбарт ажилласан жил зэрэг нь төдийлөн нөлөөгүй байна.

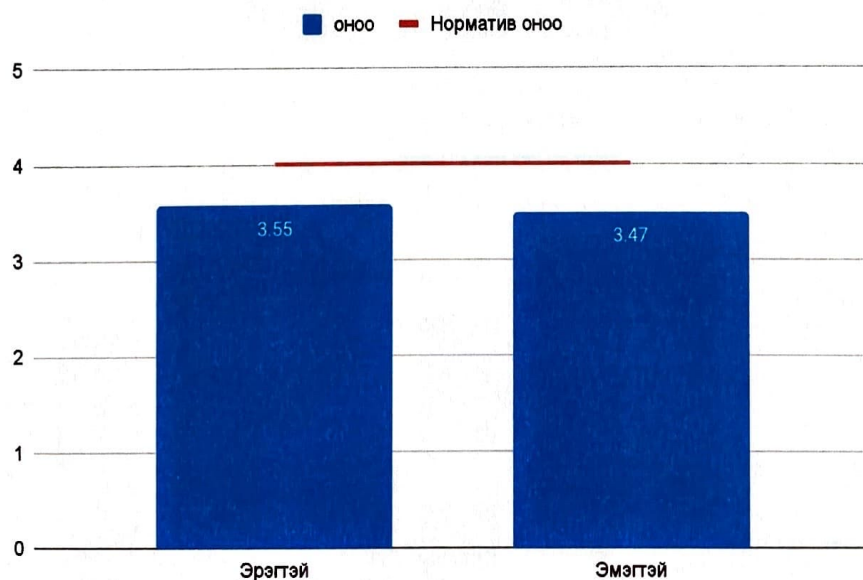
4.1.3 Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Алба хаагчдаас шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийг судлахад 25.7% буюу 4 хүн тутмын нэг нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.53 байна. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамж нь хүн ам зүйн хүчин зүйлээс шалтгаалан ялгаатай байгаа эсэхийг шинжлэхэд ажилладаг газар, насны бүлэг, ажилласан жилээс шалтгаалан ялгаатай байна.

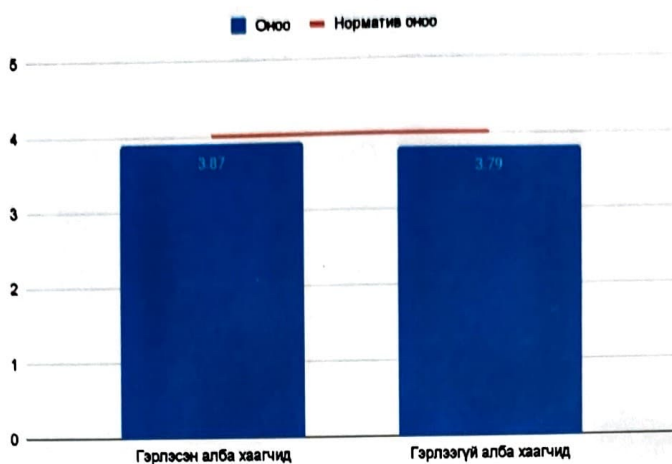
Зураг 58. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүргээр/



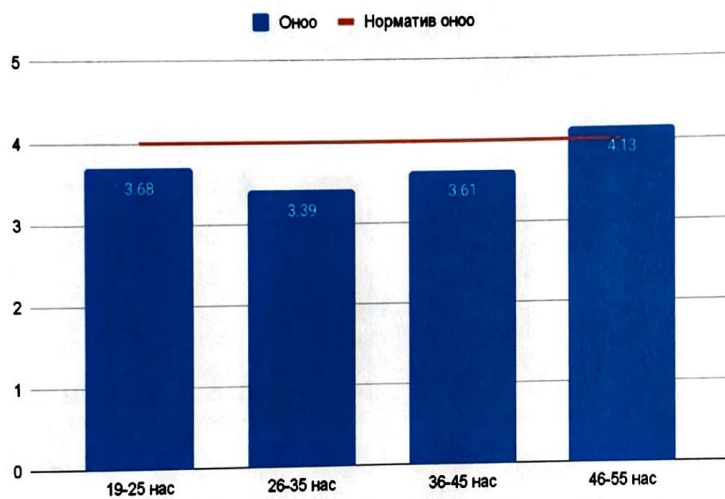
Зураг 59. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



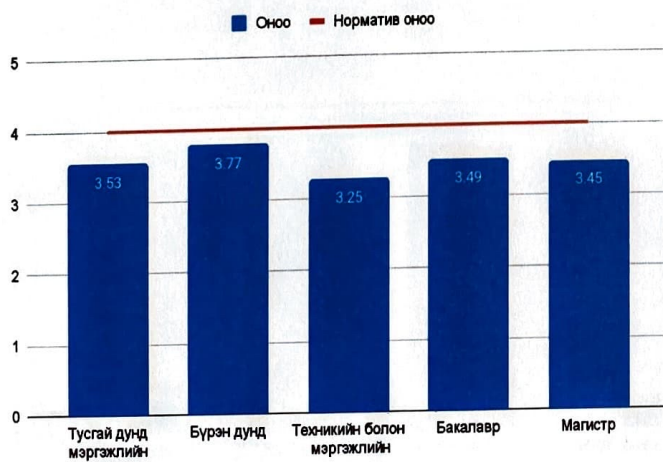
Зураг 60. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



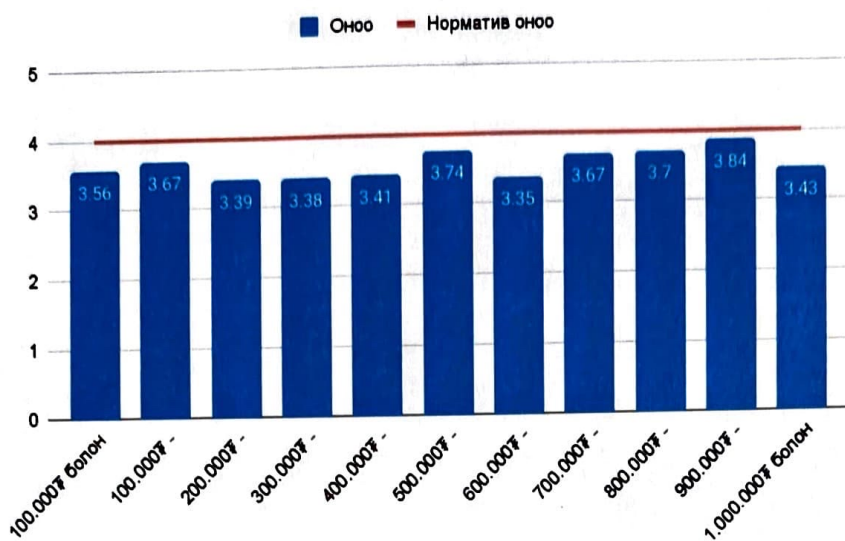
Зураг 61. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



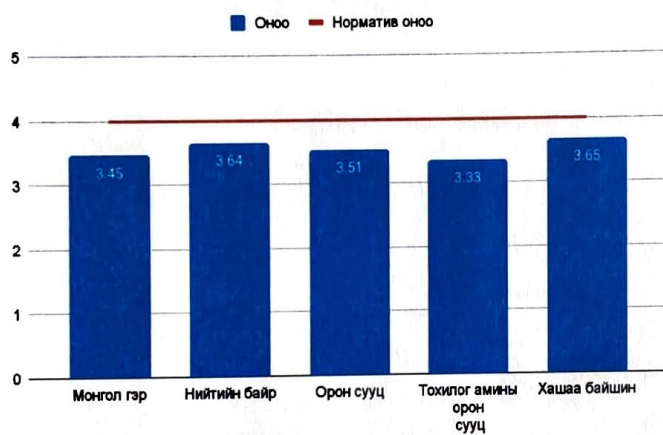
Зураг 62. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



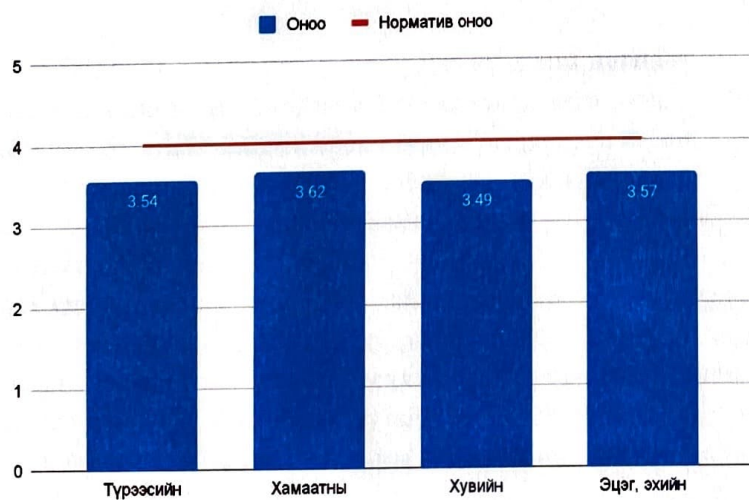
Зураг 63. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



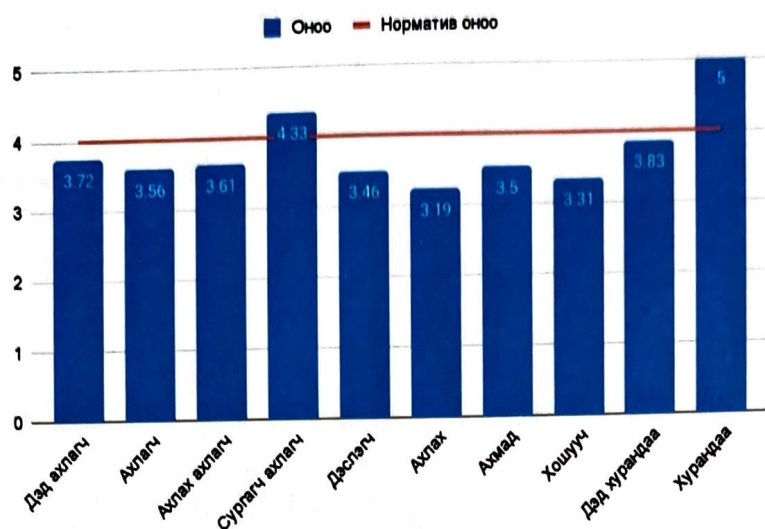
Зураг 64. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



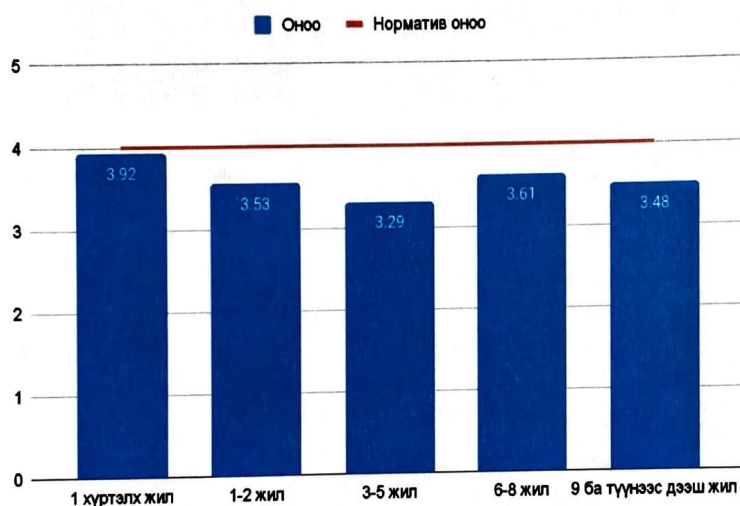
Зураг 65. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ/Өрхийн сууцны өмчлөлийн байдлаар/



Зураг 66. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Албан хаагчдын цолоор/



Зураг 67. Шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Энэ салбарт ажилласан жилээр/



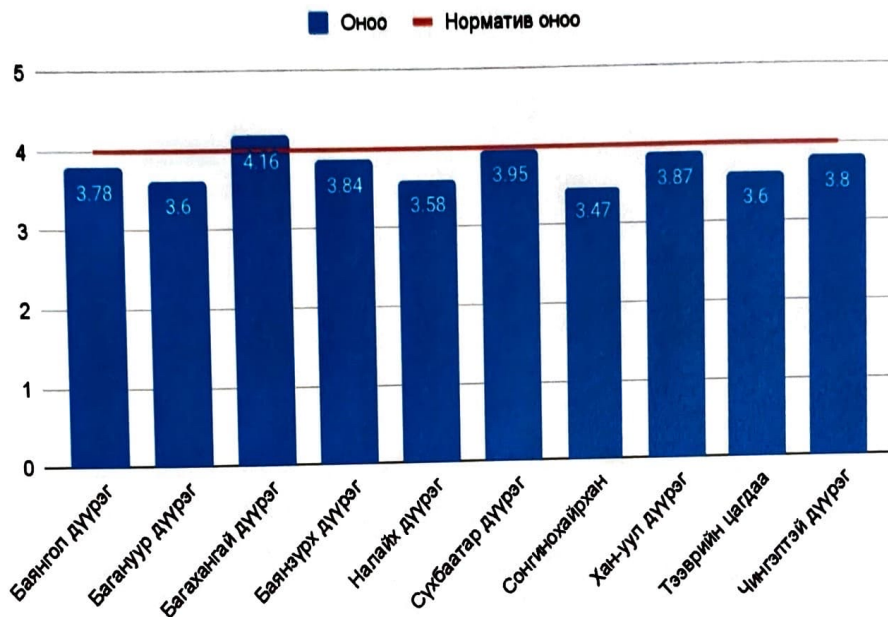
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Алба хаагчдын шууд удирдлагын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд алба хаагчдын хүйсийн байдал, гэрлэлтийн байдал, орон сууцны төрөл, орон сууцны өмчлөлийн төрөл зэрэг нь төдийлөн нөлөө үзүүлэхгүй байна. Харин алба хаагчдын ажиллаж буй дүүрэг, насны бүлэг, боловсролын зэрэг, нэг хүнд ногдох өрхийн орлого, цол, энэ салбарт ажилласан жил зэрэг нь үр дүнд чухал нөлөө үзүүлж байна.
2. Алба хаагчид өөрийн шууд удирдлагыг үнэлэхдээ 58% нь шууд удирдлага нь санал бодлыг сонсож харгалздаг, 57% нь сайн үлгэр дуурайлал болдог, 56% нь өөрийг нь ойлгож, анхаарал халамж тавьдаг, ажлын процедурыг зохион байгуулалттай ойлгомжтой байлгадаг, миний ажилд нөлөөлөхүйц мэдээллийг цаг тухайд нь өгдөг гэж тус бүр үнэлсэн бол хамгийн бага буюу 52%-тайгаар сүүлийн нэг сард ажлаа сайн хийсний төлөө сайшааж магтсан гэж үнэлсэн байна.

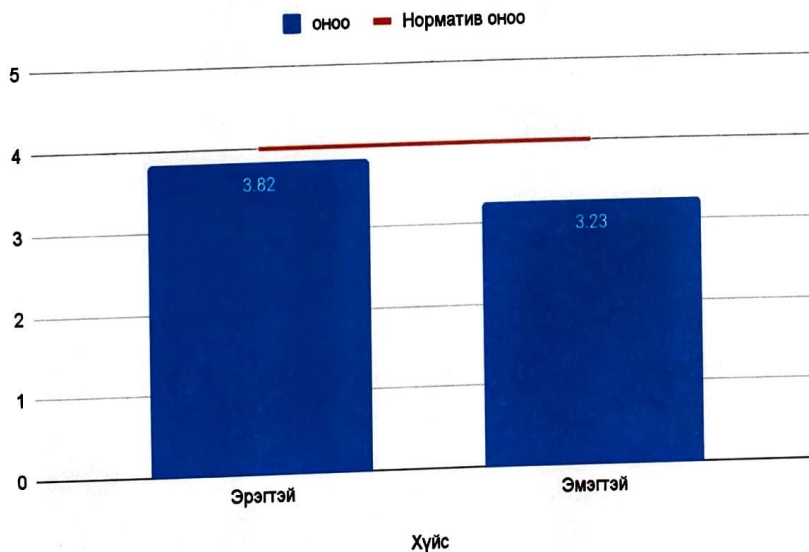
4.1.4 Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Алба хаагчид хоорондын харилцаа, холбооны талаарх сэтгэл ханамжийг судлахад 31.6% нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.73 байна. Алба хаагчид хоорондын харилцааны сэтгэл ханамж нь хүн ам зүйн хүчин зүйлээс шалтгаалан ялгаатай байгаа эсэхийг шинжлэхэд хүйс, насны бүлэг, боловсрол, ажилласан жилээс шалтгаалан ялгаатай байна.

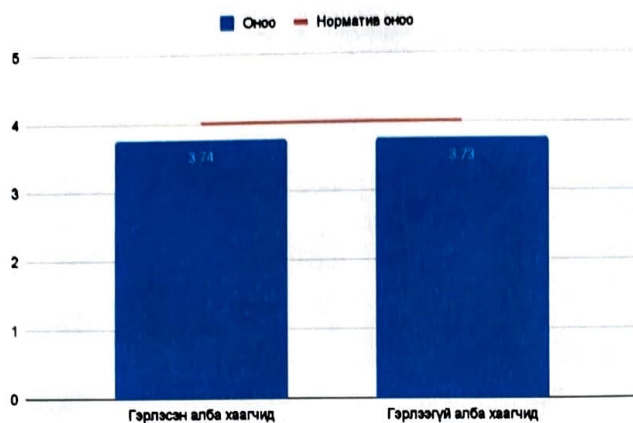
Зураг 68. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүргээр/



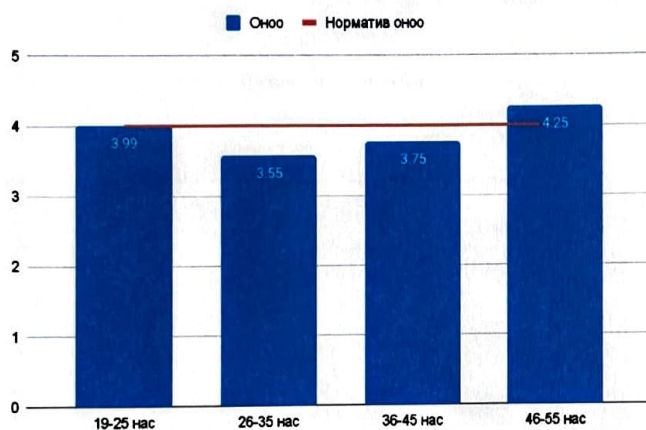
Зураг 69. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



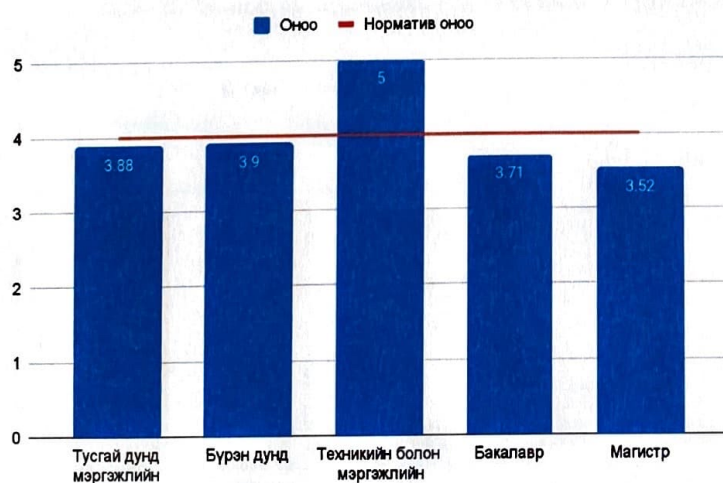
Зураг 70. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



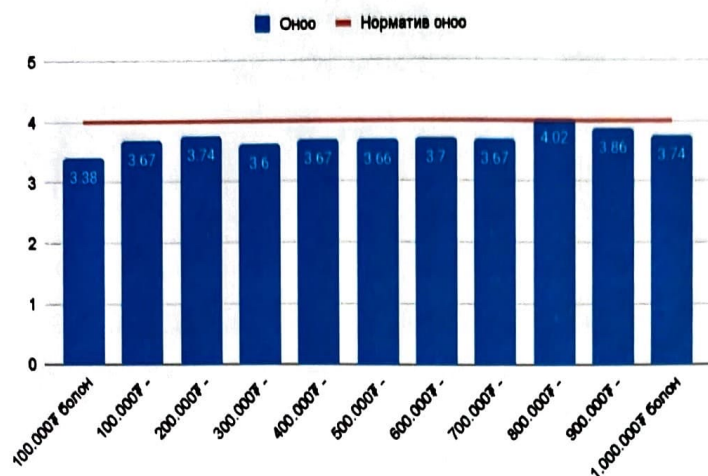
Зураг 71. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



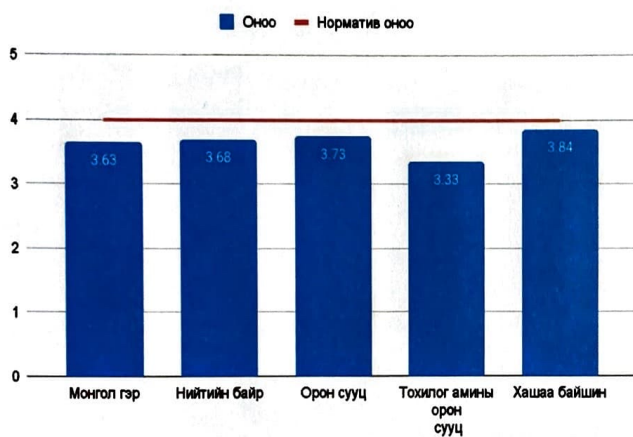
Зураг 72. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



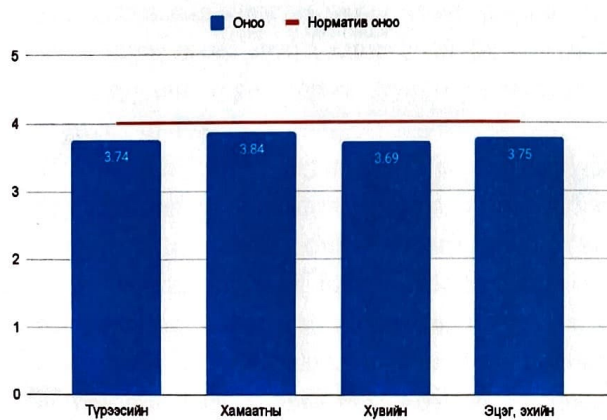
Зураг 73. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн нэг хүнд ногдох орлого/



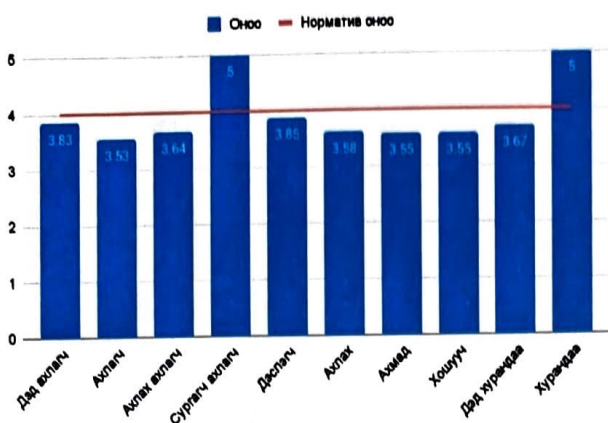
Зураг 74. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



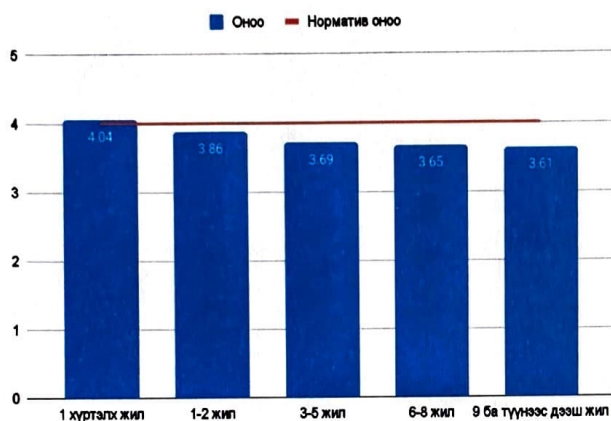
Зураг 75. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн орон сууцны өмчлөлийн байдлаар/



Зураг 76. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Албан хаагчдын цолоор/



Зураг 77. Хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Энэ салбарт ажилласан жилээр/



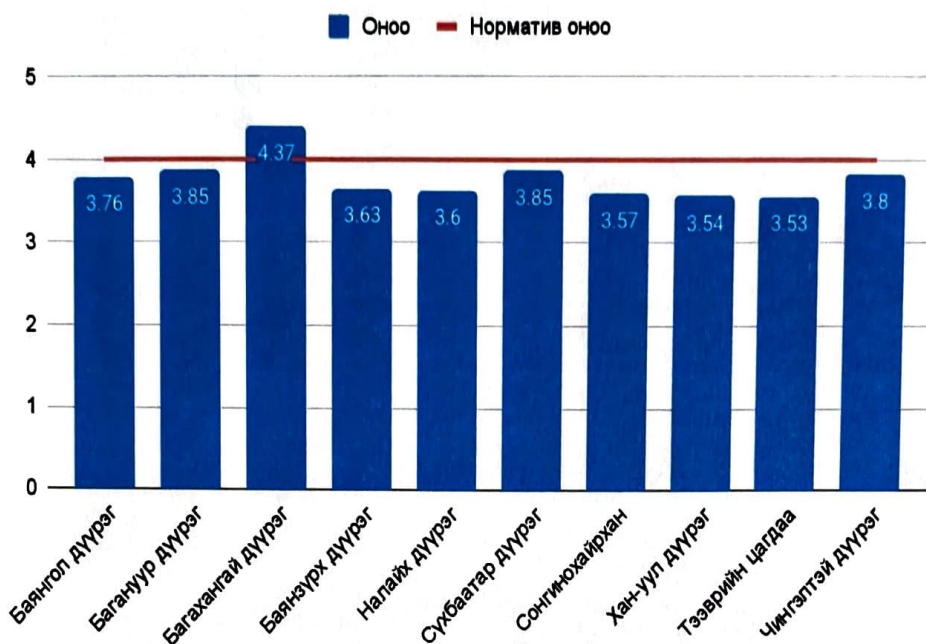
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Цагдаагийн алба хаагчийн хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн ажиллаж буй дүүрэг, хүйсийн байдал, насны бүлэг, боловсролын зэрэг, цол, ажилласан жил зэрэг нь чухал нөлөө үзүүлж байна. Харин цагдаагийн алба хаагчийн хамт олны харилцааны сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн гэрлэлтийн байдал, орон сууцны төрөл, орон сууцны өмчлөлийн хэлбэр зэрэг нь төдийлөн чухал нөлөө үзүүлэхгүй байна.
2. 45-55 насны буюу ахмад насны алба хаагчид бусад насны алба хаагчдаас илүүтэйгээр алба хаагч хоорондын харилцаанд сэтгэл ханамж дээгүүр байна. Харин 26-35 насны алба хаагчид хоорондын харилцаанд сэтгэл ханамж доогуур байна.
3. 1 хүртэл жил ажиллаж байгаа алба хаагчид өөрсдийн харилцаанд сэтгэл ханамж дээгүүр байгаа боловч ажилласан жил нэмэгдэх тусам харилцааны сэтгэл ханамж буурч байна. Алба хаагч хоорондын харилцаанд нөлөөлөгч хүчин зүйлс нь нэг нэгнээ хүндэлдэггүй (44%), шүүмжлэл, санал зөрөлдөх зүйлсээ сөргөөр хэлдэг байх (33%), нээлттэй ил тод биш байдал (31%) байна.

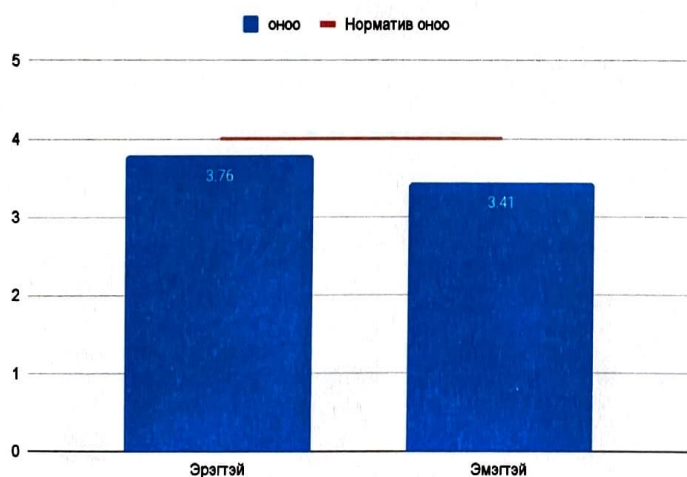
4.1.5 Алба багийн зохион байгуулалт, хамтран үр дүнтэй ажиллах байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Алба багийн зохион байгуулалт, хамтран үр дүнтэй ажиллах байдлын талаарх сэтгэл ханамжийг судлахад 29.8% нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.71 байна.

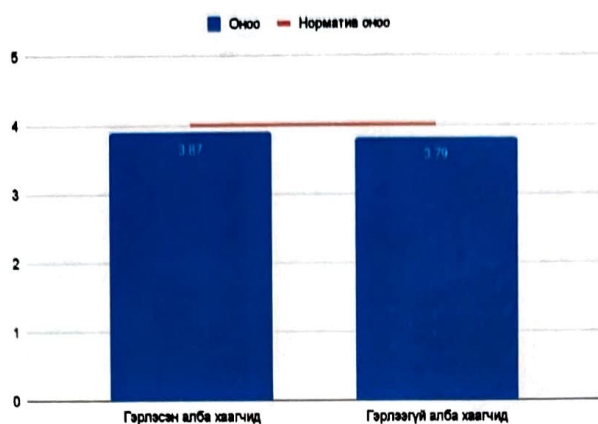
Зураг 78. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Дүүргээр/



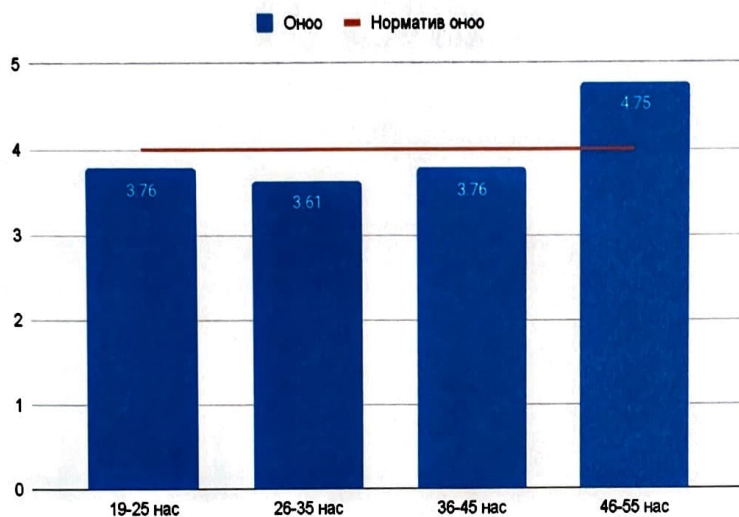
Зураг 79. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Хүйсээр/



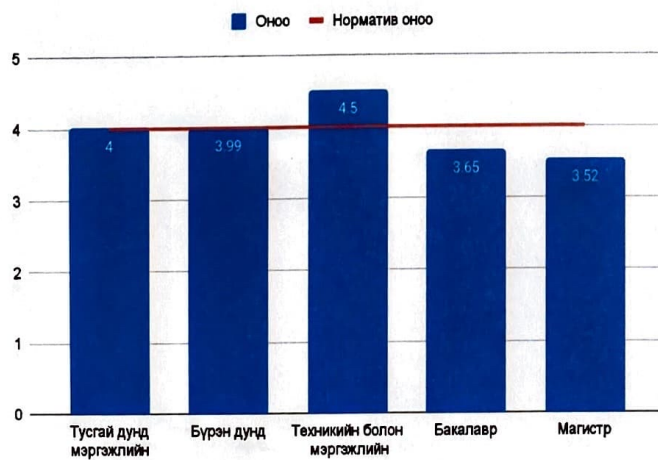
Зураг 80. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



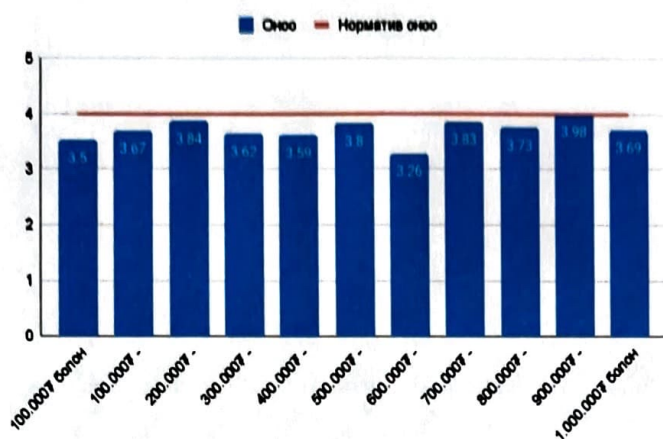
Зураг 81. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Насны бүлгээр/



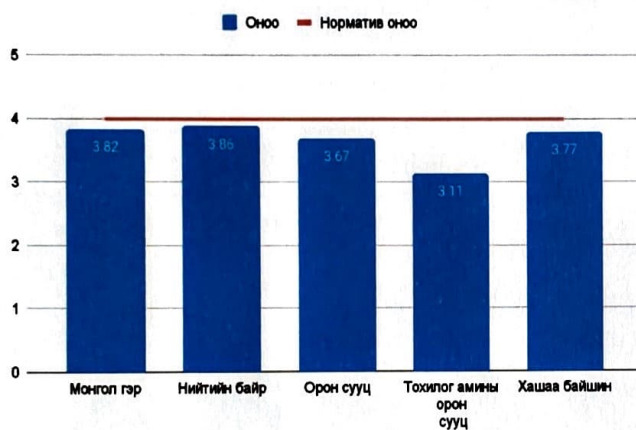
Зураг 82. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



Зураг 83. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Алба хаагчийн нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



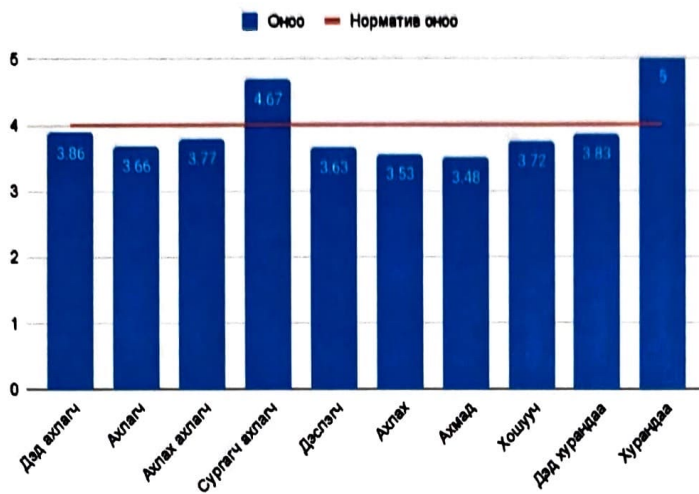
Зураг 84. Алба хаагчийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



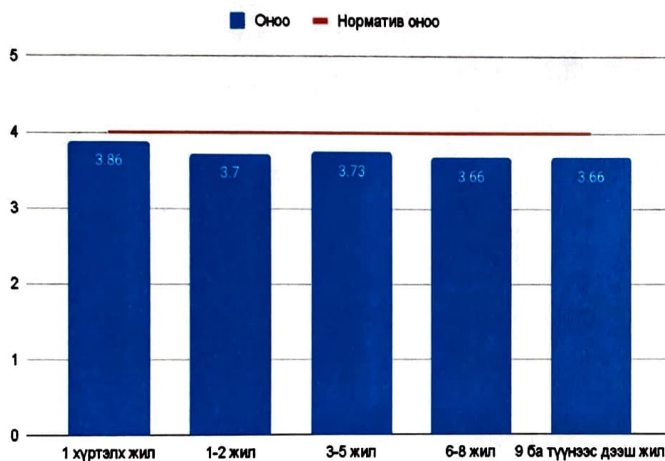
Зураг 85. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Өрхийн сууцны өмчлөлийн хэлбэрээр/



Зураг 86. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Алба хаагчийн цолоор/



Зураг 87. Алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээ /Энэ салбарт ажилласан жилээр/



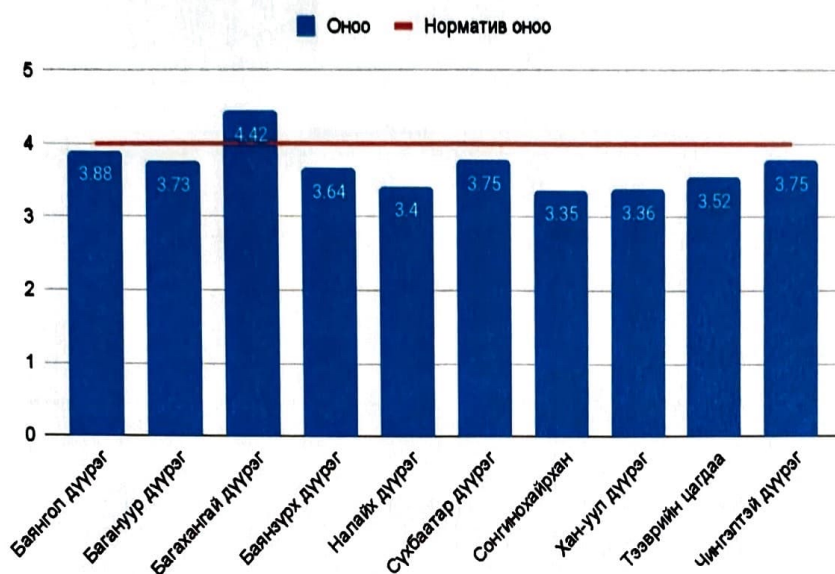
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Цагдаагийн алба хаагчдаас авсан судалгааны үр дүнд алба багийн зохион байгуулалтын сэтгэл ханамжид алба хаагчийн ажиллаж буй дүүрэг, алба хаагчийн хүйсийн байдал, алба хаагчийн насны бүлэг, алба хаагчийн боловсролын зэрэг, алба хаагчийн нэг хүнд ногдох өрхийн орлого, алба хаагчийн цол зэрэг нь нөлөө үзүүлж байна. Харин алба хаагчийн гэрлэлтийн байдал, алба хаагчийн орон сууцны төрөл, алба хаагчийн орон сууцны өмчлөлийн хэлбэр, алба хаагчийн энэ салбарт ажилласан жил зэрэг нь төдийлөн чухал нөлөө үзүүлэхгүй байна.
2. Албаны зохион байгуулалтад сөргөөр нөлөөлөгч хүчин зүйлсэд дотоод зохион байгуулалт сул, үүрэг даалгавар ойлгомжгүй зэрэг шалтгаанууд голчилж байна.

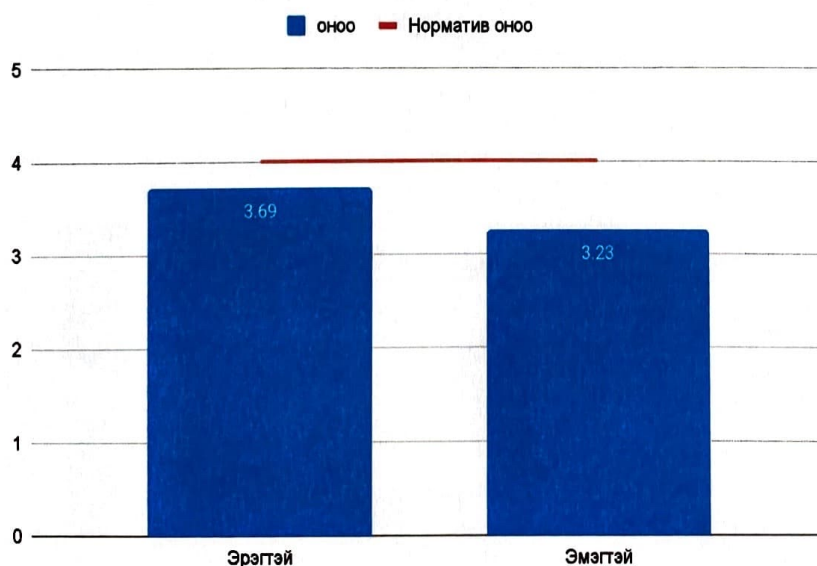
4.1.6 Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Ажлын байдлын ерөнхий уур амьсгалын талаарх сэтгэл ханамжийг судлахад 27.8% нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж хариулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.62 байна. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамж нь хүн ам зүйн хүчин зүйлээс шалтгаалан ялгаатай байгаа эсэхийг шинжлэхэд ажилладаг газар, хүйс, насны бүлэг, боловсрол, цол, ажилласан жилээс шалтгаалан ялгаатай байна.

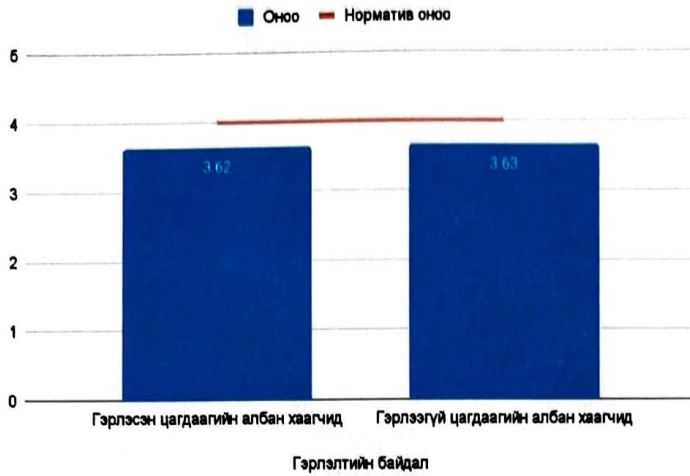
Зураг 88. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүргээр/



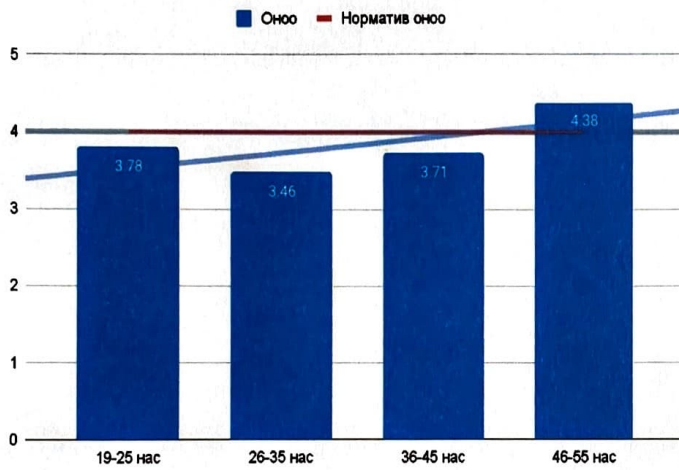
Зураг 89. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



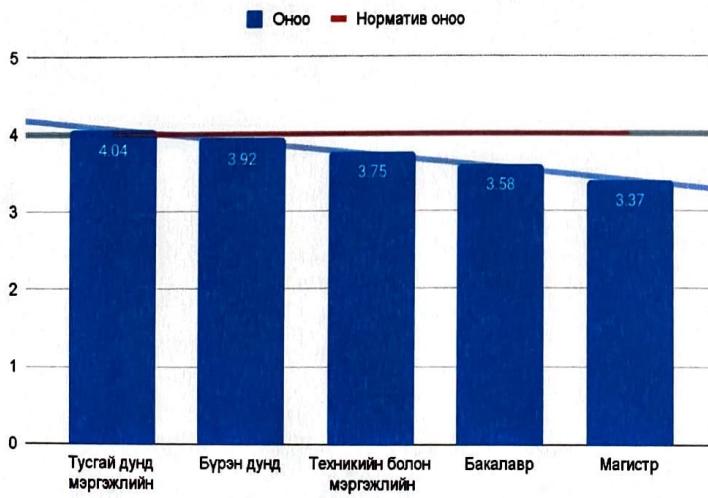
Зураг 90. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гэрлэлтийн байдлаар/



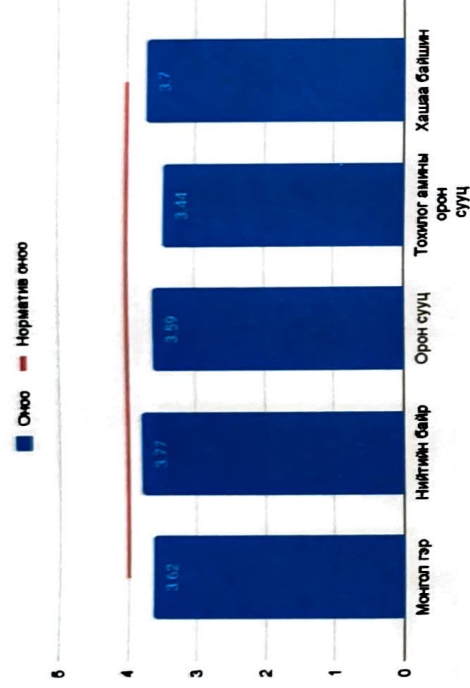
Зураг 91. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



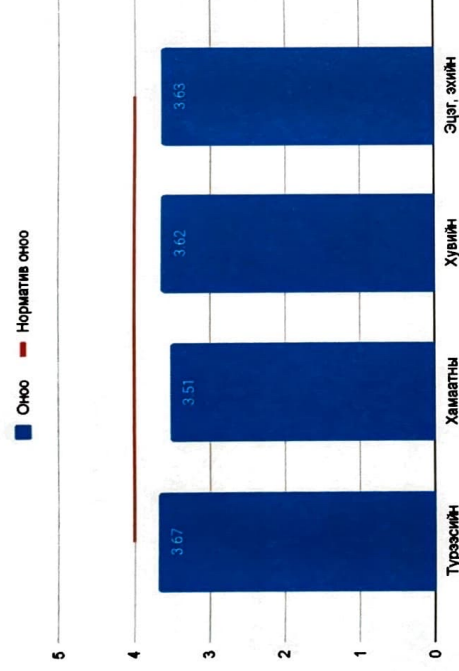
Зураг 92. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



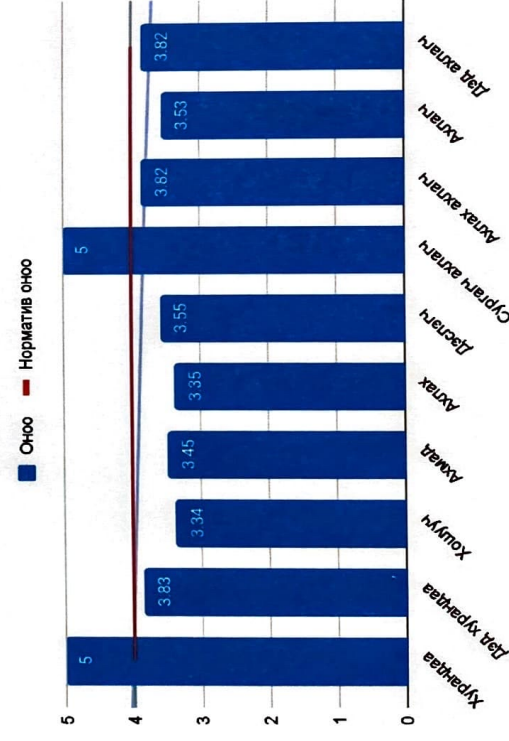
Зураг 93. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



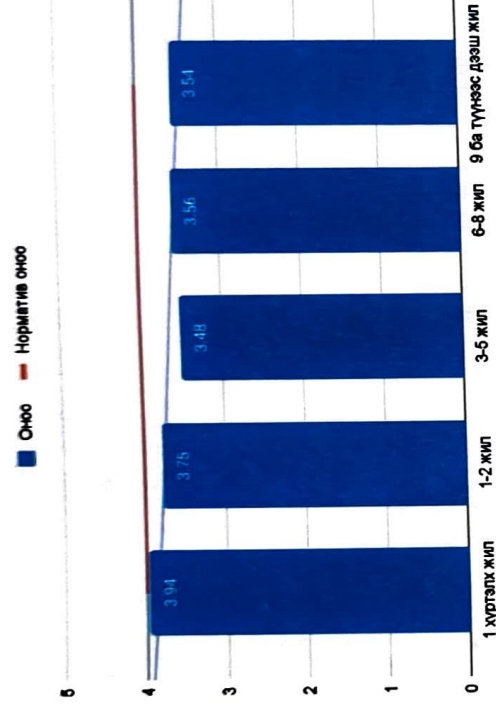
Зураг 94. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн сууцны өмчлөлийн төрлөөр/



Зураг 95. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Албан хаагчдын цолоор/



Зураг 96. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ Энэ салбарт ажилласан жилээр/



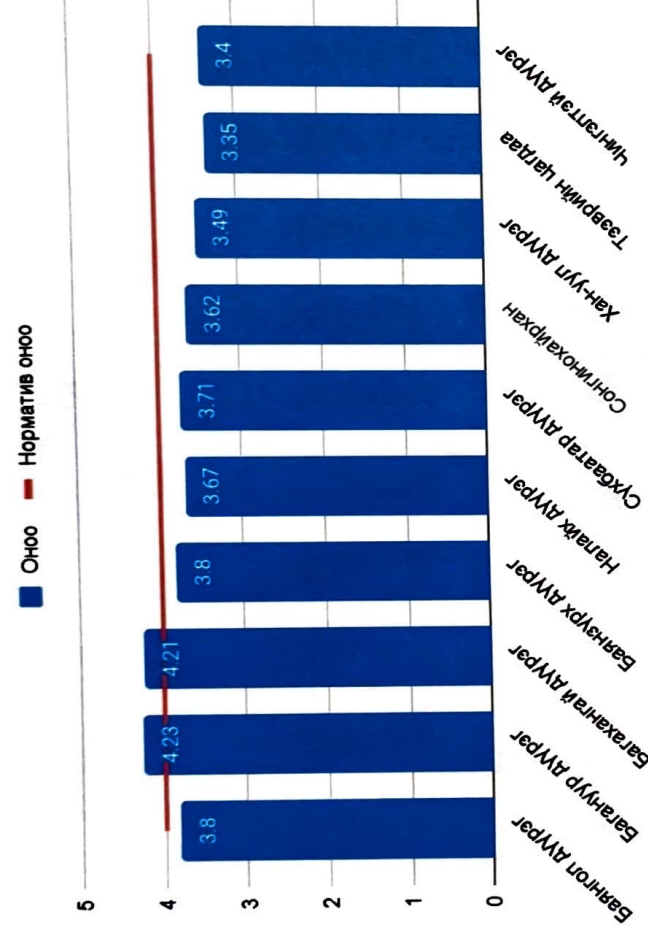
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн үнэлгээнд ажилласан жил, боловсролын зэрэг, цол, нас, ажиллаж буй дүүрэг гэсэн хүчин зүйлс нөлөөлж байгаа бол өмчлөлийн хэлбэр, гэрлэлтийн байдал зэрэг хүчин зүйлс төдийлөн нөлөөл үзүүлэхгүй байна.
2. Алба хаагчдын боловсролын зэрэг нэмэгдэх тусам ерөнхий уур амьсгалын сэтгэл ханамжийн түвшин буурах, нас нэмэгдэх тусам сэтгэл ханамжийн түвшин нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байна.
3. Ажлын байрны ерөнхий уур амьсгалд хамгийн эергээр нөлөөлөгч хүчин зүйл нь албан хаагчид хийж буй ажилдаа дуртай (43%) байгаа бол ерөнхий уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлөгч хүчин зүйлс нь хүний нөөцийн бодлого (47%) болон хангамж (43%) байна.

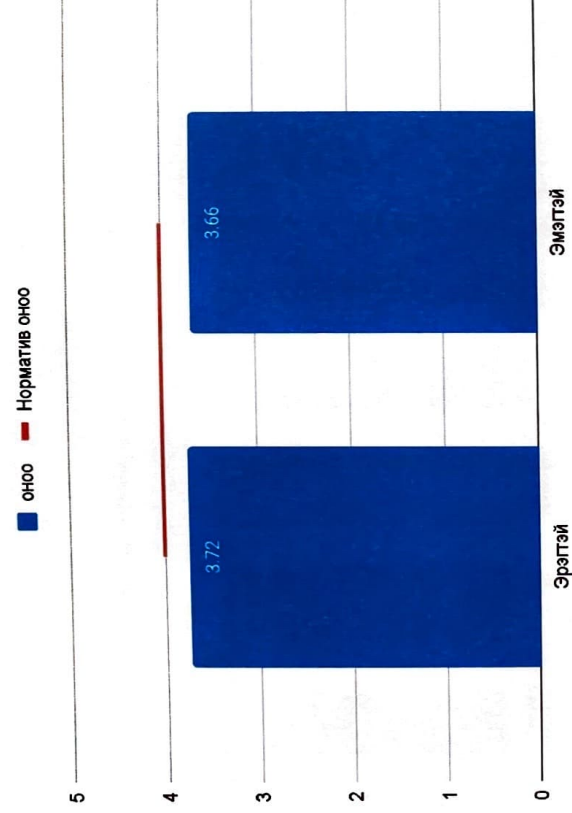
4.1.7 Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүн

Байгууллагын ил тод байдлын талаарх сэтгэл ханамжийг судлахад 33.9% нь бүрэн сэтгэл ханамжтай гэж харуулсан ба нийт судалгаанд оролцогчдын дундаж оноо 3.71 байна. Алба хаагчдын байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамж нь хүн ам зүйн хүчин зүйлээс шалтгаалан ялгаатай байгаа эсэхийг шинжлэхэд ажигладаг газар болон насны бүлгээс шалтгаалан ялгаатай байна.

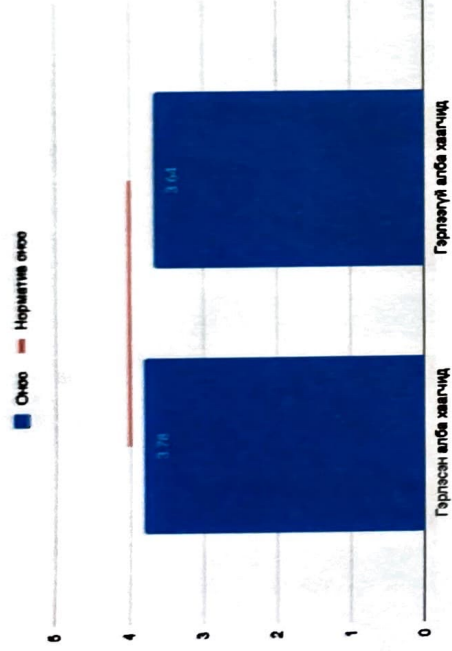
Зураг 97. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Дүүрсэр/



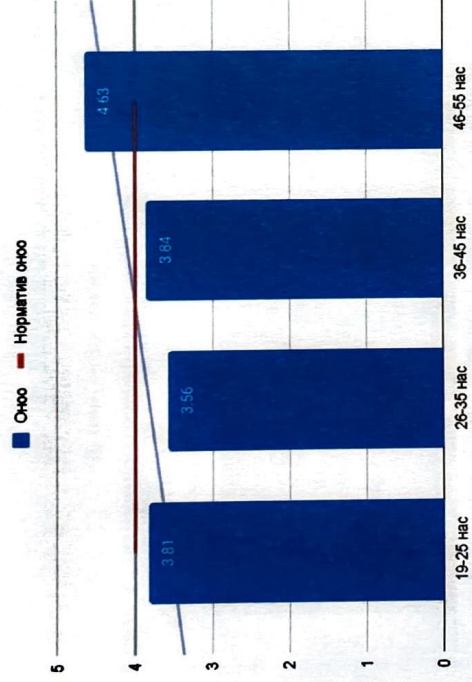
Зураг 98. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Хүйсээр/



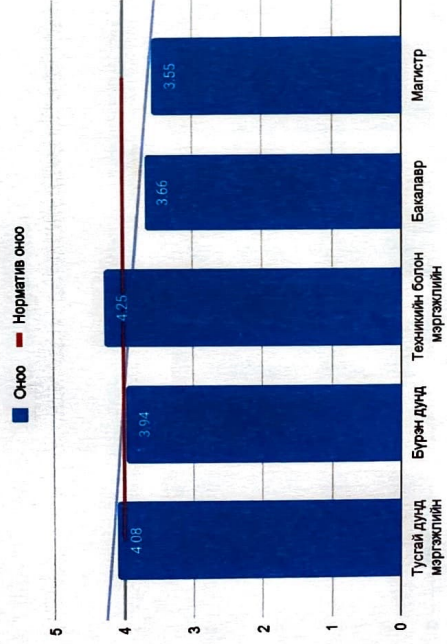
Зураг 99. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Гурвалтийн байдлаар/



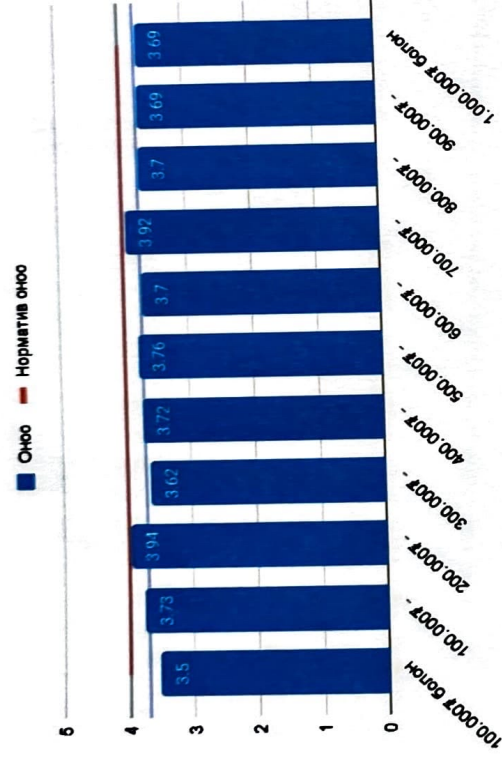
Зураг 100. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Насны бүлгээр/



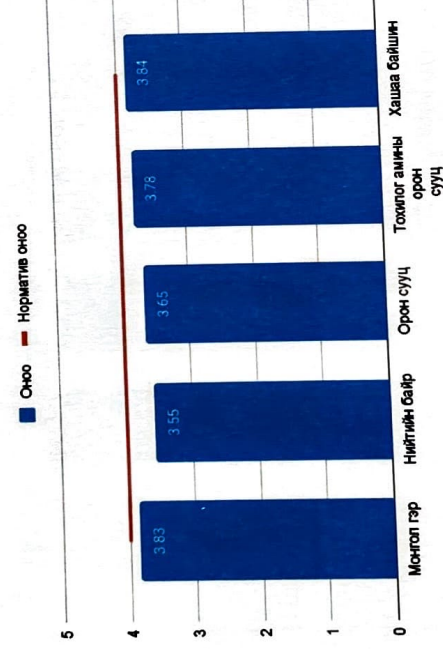
Зураг 101. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



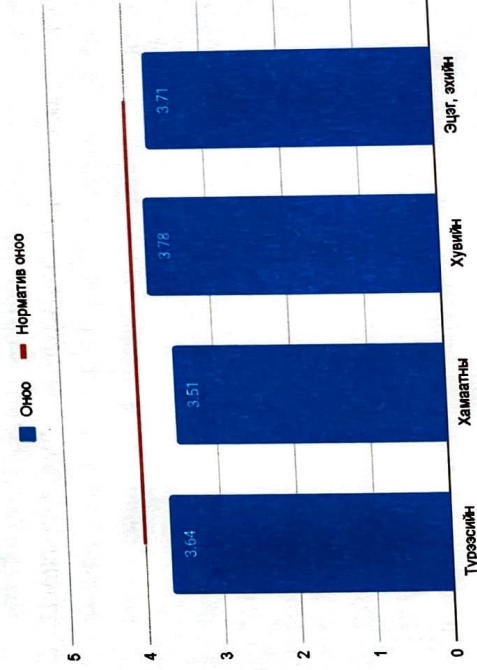
Зураг 102. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



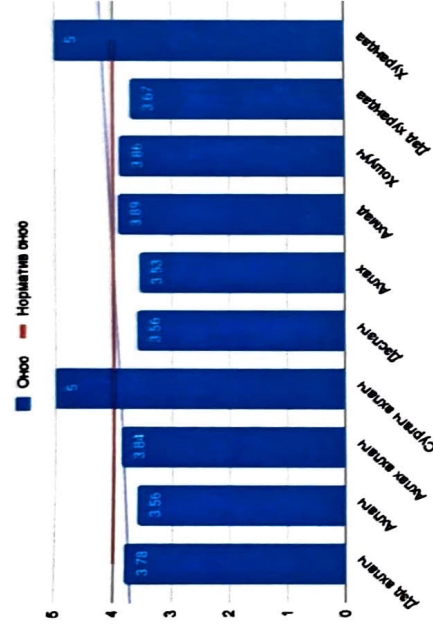
Зураг 103. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



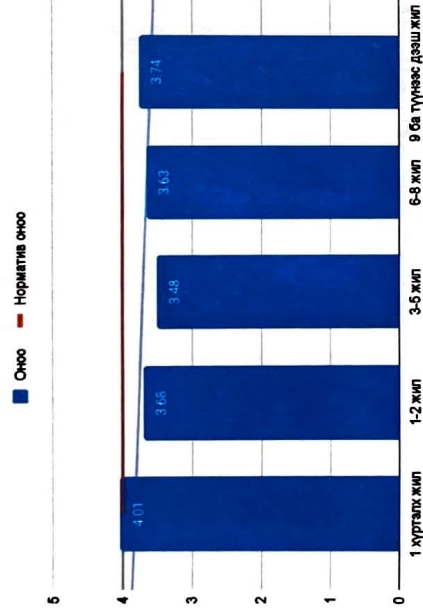
Зураг 104. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Өрхийн сууцны өмчлөлийн хэлбэрээр/



Зураг 105. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Алба хаагчдын цолоор/



Зураг 106. Байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээ /Энэ салбарт ажигласан жилээр/



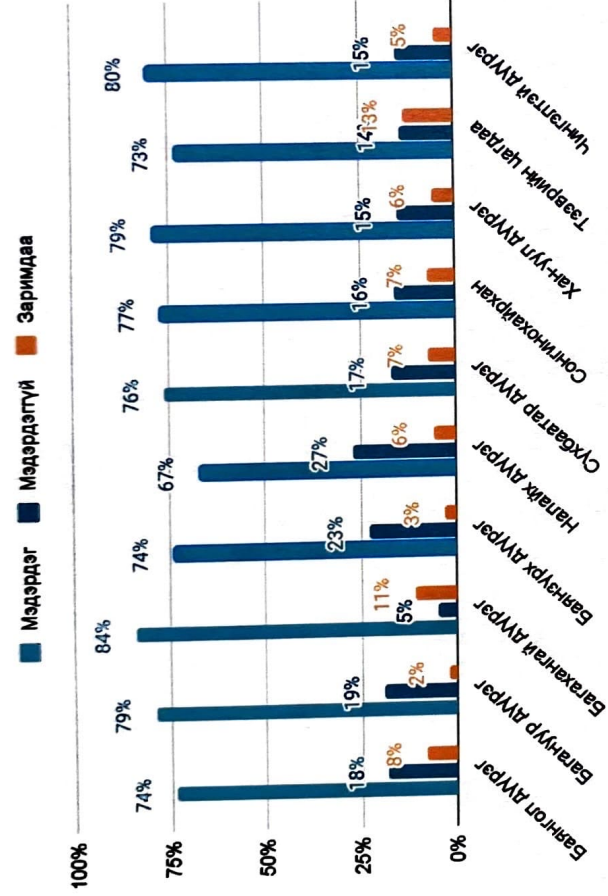
Дэд бүлгийн дүгнэлт

- Цагдаагийн алба хаагчийн байгууллагын ил тод байдлын сэтгэл ханамжийн үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн ажиллаж буй дүүрэг, насны бүлэг, боловсролын зэрэг, нэг хүнд ногдох өрхийн орлого, цол, энэ салбарт ажилласан жил зэрэг нь нөлөө үзүүлж байна.
- Цагдаагийн алба хаагчийн алба багийн зохион байгуулалтын үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн хүйсийн байдал, алба хаагчийн гэрлэлтийн байдал, алба хаагчийн орон сууцны төрөл, алба хаагчийн орон сууцны өмчлөлийн хэлбэр зэрэг нь төдийлөн чухал нөлөө үзүүлэхгүй байна.
- Багануур болон Багахангай дүүргийн албан хаагчид байгууллагынхаа ил тод байдалд бусдаас илүү сэтгэл хангалуун байдаг байна. 45-55 насны буюу ахмад насны албан хаагчид бусад насны албан хаагчдаас илүүтэйгээр байгууллагын ил тод байдалд сэтгэл хангалуун байна.
- Байгууллагын ил тод байдлыг бүрэн сэтгэл ханамжтай байхад нөлөөлөгч хүчин зүйл нь бүх зүйл хуулийн дагуу (48%), удирдлагууд үүрэг даалгаврыг ойлгомжтой өгдөг (37%) шалтгаантай байсан ба зарим албан хаагчид цагдаагийн байгууллагын онцлогоос хамааран бүх мэдээллийг ил тод байлгах хэрэггүй гэх үзэлтэй байна.

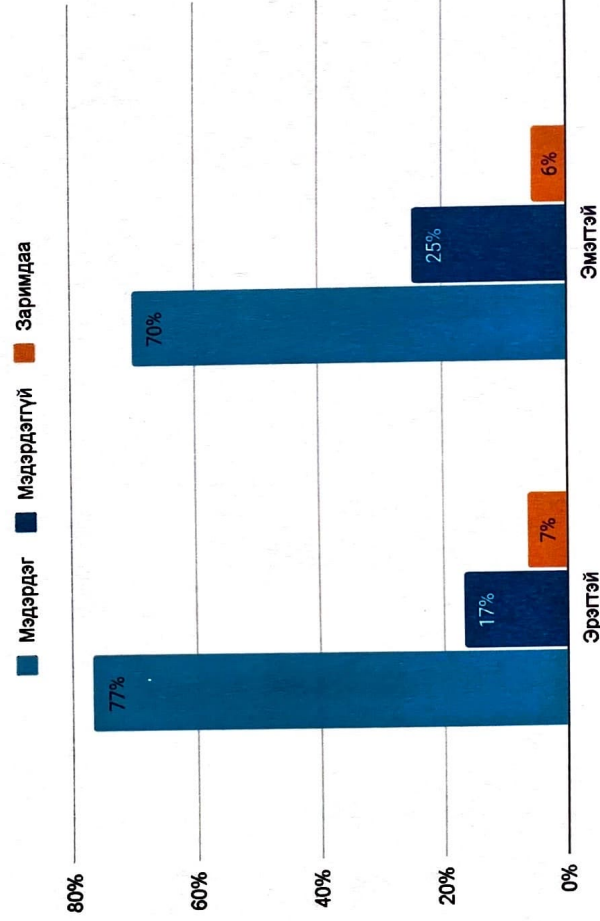
14.2.8 Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээний үр дүн

Албан хаагчдын 75.7% нь өөрийгөө байгууллагаа үнэ цэнтэй гэж мэдэрдэг, 18% нь өөрийгөө байгууллагаа үнэ цэнтэй гэж мэдэрдэггүй бол үлдсэн 6.3% нь заримдаа мэдэрдэг гэж үнэлсэн байна. Албан хаагч үнэ цэнтэй байдлыг мэдэрдэг эсэхэд хүн ам зүйн хүчин зүйл нь нөлөөлдөг эсэхийг Chi-Square шинжилгээ хийж судлав.

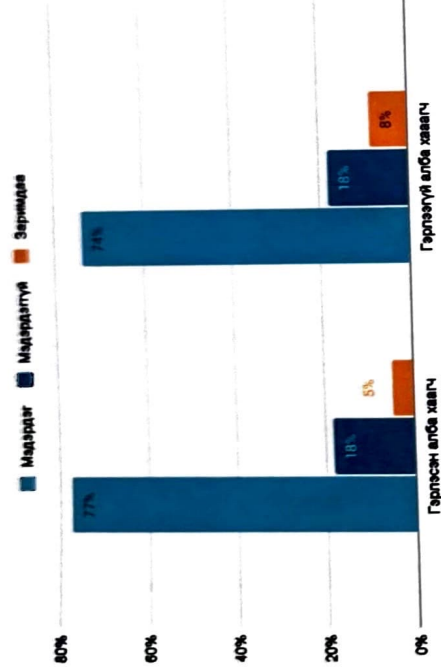
Зураг 107. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ/Ажлын байршилаар/



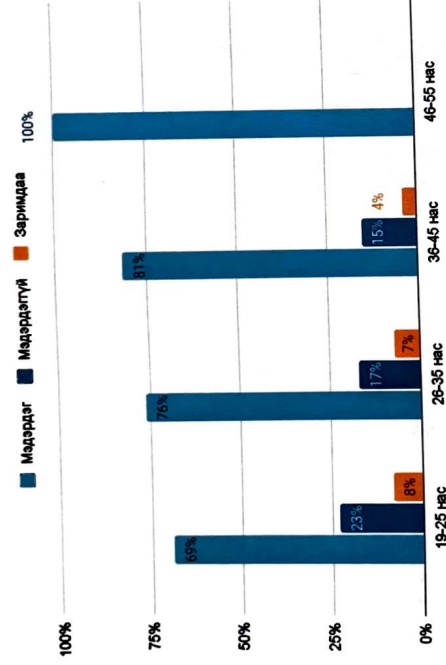
Зураг 108. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ/Хүйсийн байдлаар/



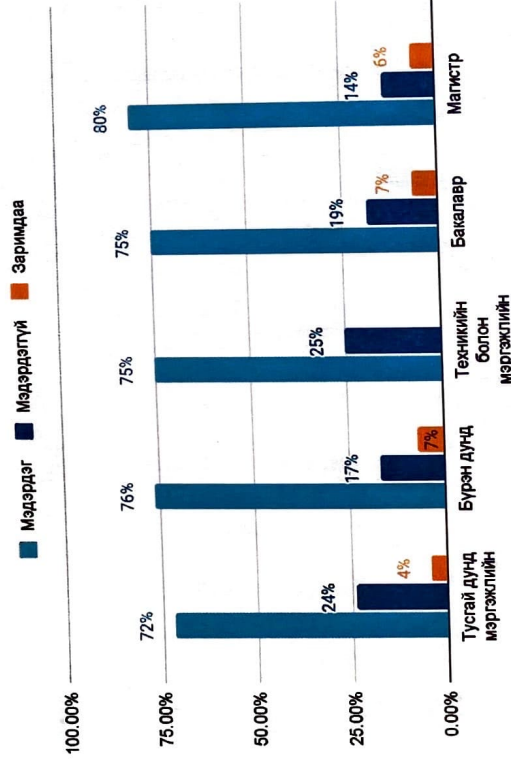
Зураг 109. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэх байдлын үнэлгээ /Гуртэлтийн байдлаар/



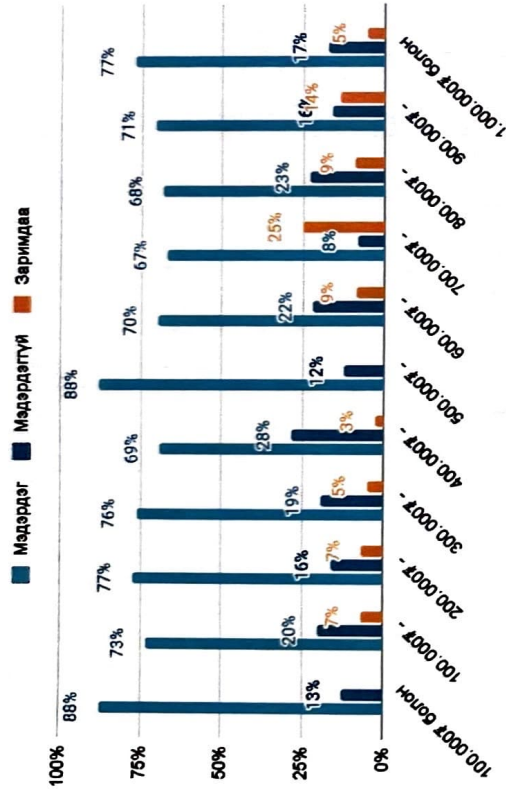
Зураг 110. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэх байдлын үнэлгээ /Насны бүлгээр/



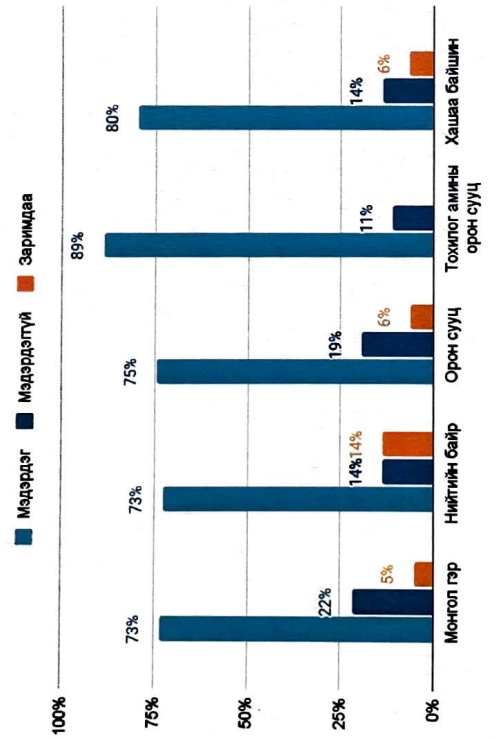
Зураг 111. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэх байдлын үнэлгээ /Боловсролын зэргээр/



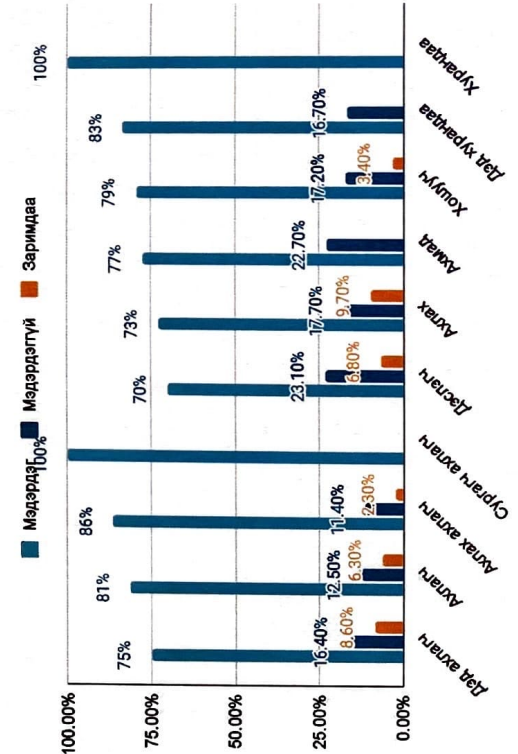
Зураг 112. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Нэг хүнд ногдох өрхийн орлого/



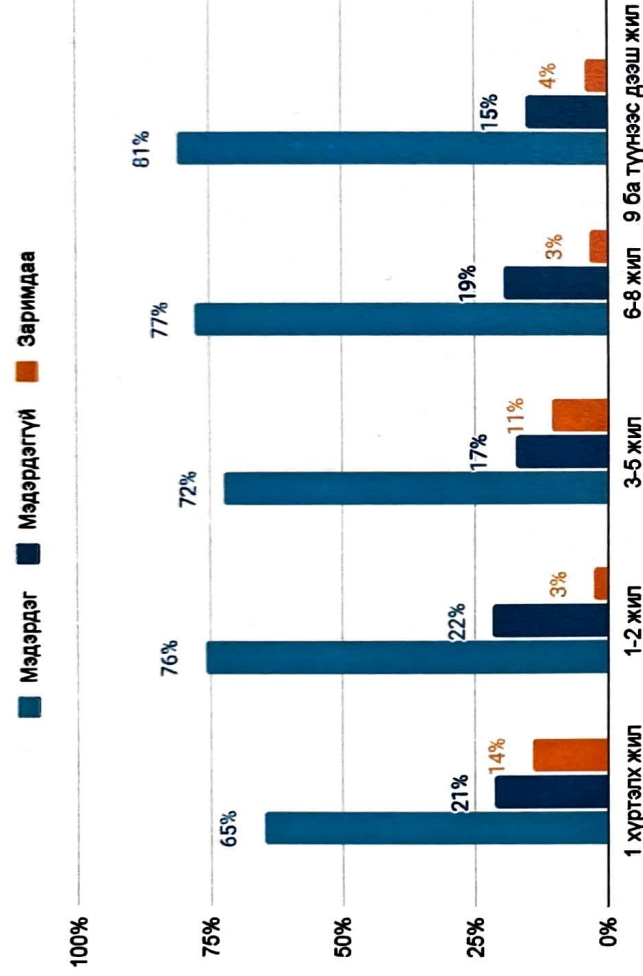
Зураг 113. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Орон сууцны төрлөөр/



Зураг 114. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн цолоор/



Зураг 115. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Энэ салбарт ажилласан жилээр/



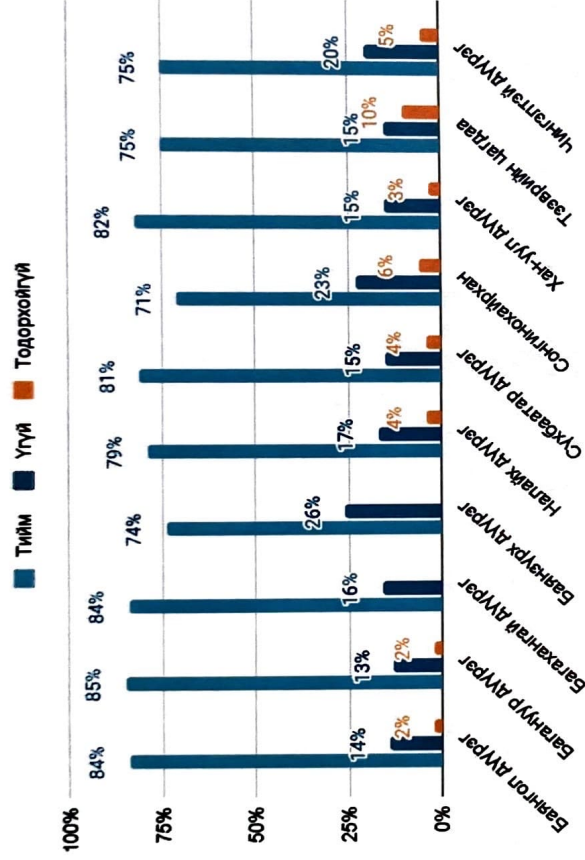
Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Өөрийгөө үнэ цэнтэй гэж мэдрэх байдлын үнэлгээний үр дүнд алба хаагчийн ажиллаж буй байршил, хүйсийн байдал, гэрлэлтийн байдал, насны бүлэг, орон сууцны төрөл, нэг хүнд ногдох өрхийн орлого, орон сууцны өмчлөлийн хэлбэр, цол, боловсролын зэрэг, энэ салбарт ажилласан жил зэрэг нь харилцан ялгаатай байдлаар нөлөө үзүүлж байна.
2. Ажилласан хугацаа ихсэх тусам албан хаагчид өөрсдийгөө илүү үнэ цэнтэй ажилтан гэж мэдрдэг байна. Тиймээс шинээр ажилд орогчдоо анхаарсан үйл ажиллагаа хэрэгтэй байж болзошгүй байна.
3. Өөрийгөө үнэ цэнтэй албан хаагч гэж мэдрэхэд хийж байгаа ажлаа чанартай хийж чаддаг (56%) болон байгууллагын нэг хэсэг (30%) гэж үнэлсэн. Харин өөрийгөө үнэ цэнтэй ажилтан биш гэж мэдрэхэд хүргэсэн хүчин зүйлс нь намайг орлох ажилтан бэлэн байгаа (52%) болон шинэ удаагүй ажилтан (44%) гэж хариулсан байна.

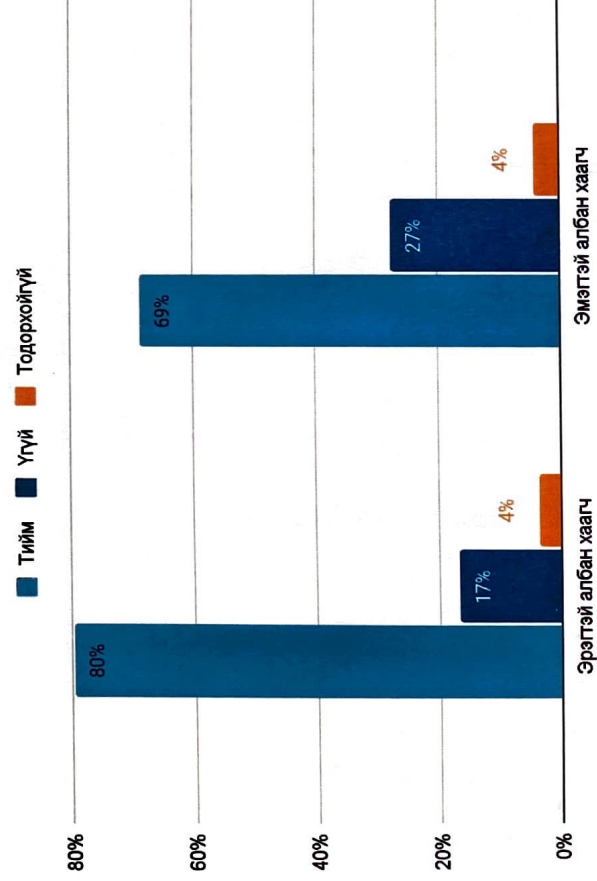
4.1.9 Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээний үр дүн

Албан хаагчдын **78.2%** урт хугацаанд байгууллагын нэг хэсэг байна, **18.2%** нь урт хугацаанд өөрийгөө нэг хэсэг нь байна гэж бодохгүй байна гэж харуусан бол үлдсэн **3.7%** нь тодорхойгүй байна. Урт хугацаанд байгууллагын нэг хэсэг байхад хүн ам зүйн үзүүлэлтээр

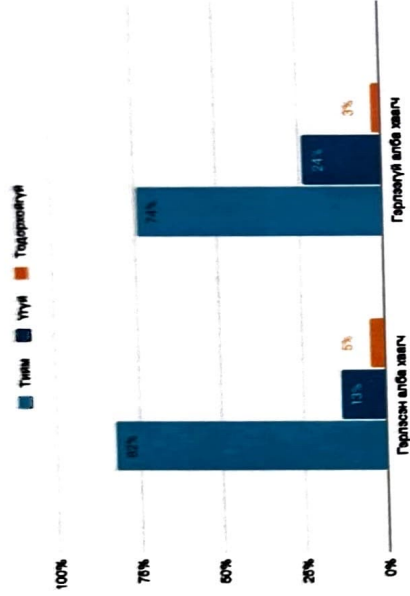
Зураг 116. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Ажиллаж буй байршлаар/



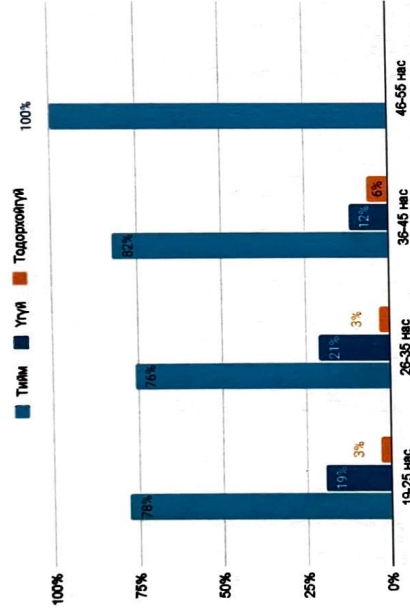
Зураг 117. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн хүйсийн байдлаар/



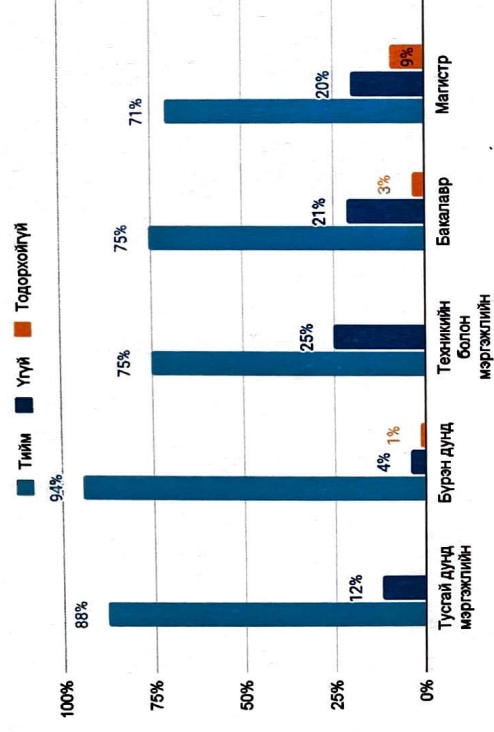
Зураг 118. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн гэрээлтийн байдлаар/



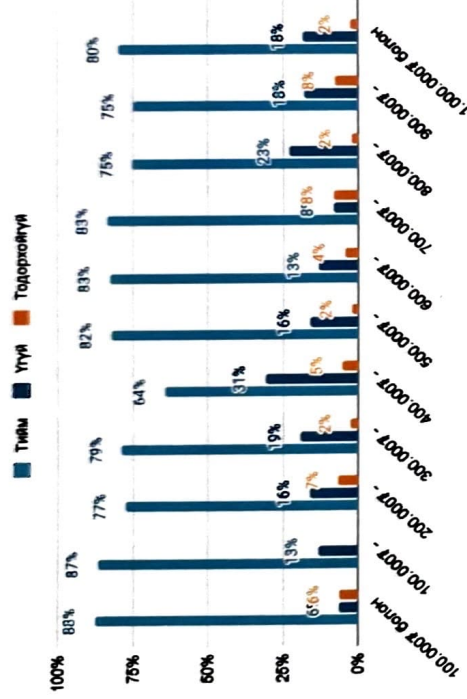
Зураг 119. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн насны бүлгээр/



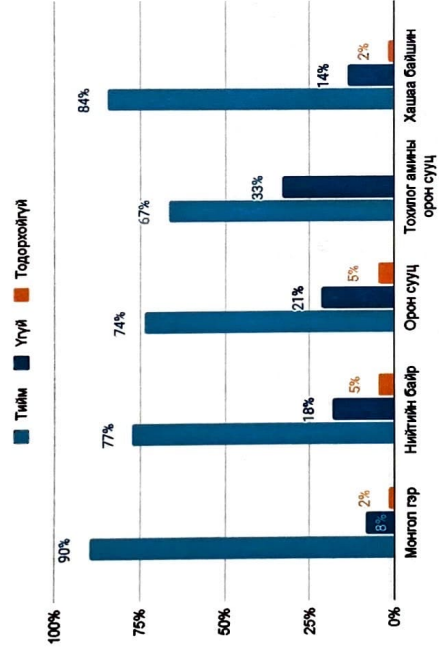
Зураг 120. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдэрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн насны бүлгээр/



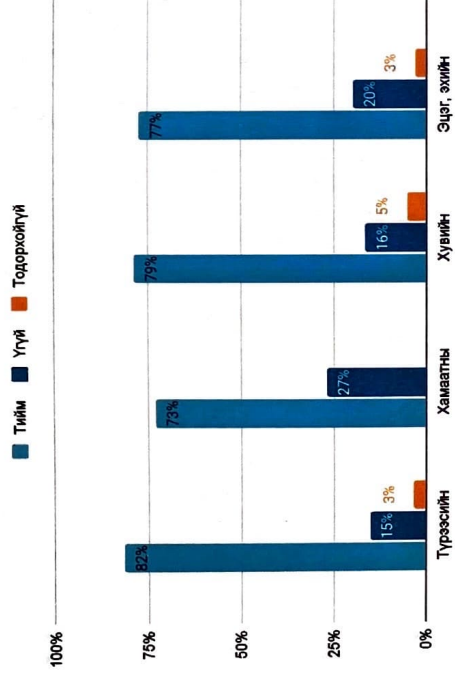
Зураг 121. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн нэг хүнд ногдох өрхийн орлогоор/



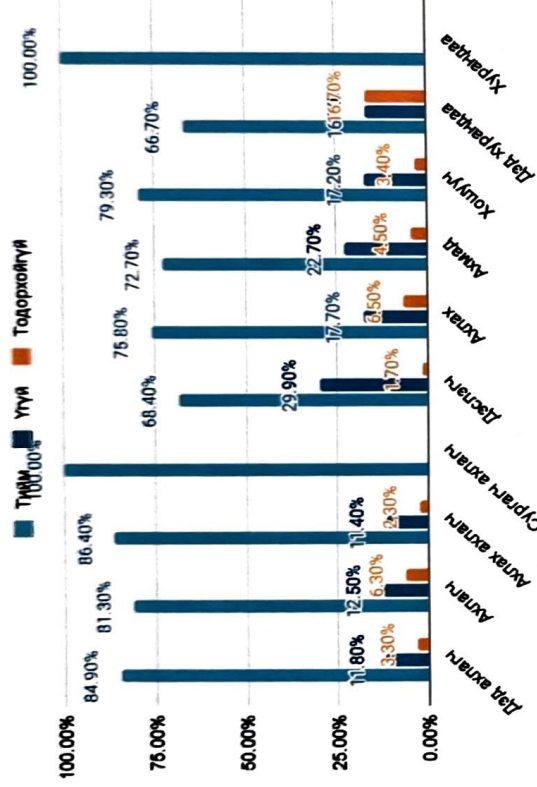
Зураг 122. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн орон сууцны төрлөөр/



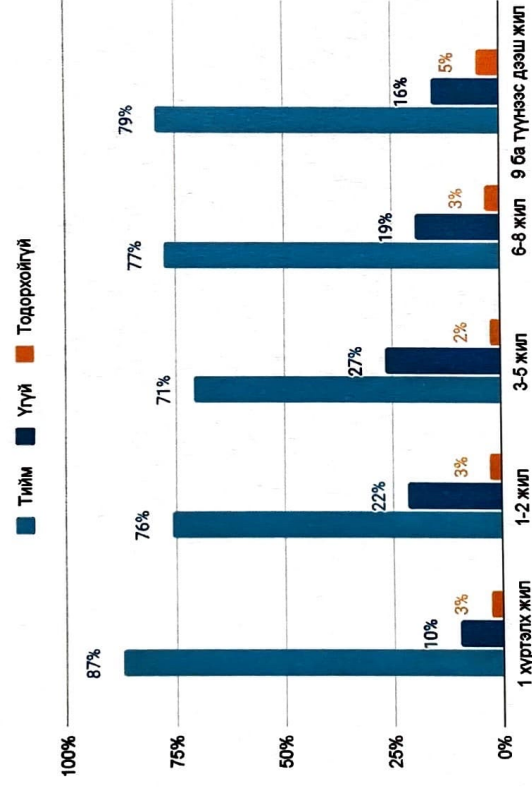
Зураг 123. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн өрхийн сууцны өмчлөлийн байдлаар/



Зураг 124. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн цолоор/



Зураг 125. Урт хугацаанд өөрийгөө байгууллагын нэг хэсэг байна гэж мэдрэх байдлын үнэлгээ /Алба хаагчийн ажилласан жилээр/



Дэд бүлгийн дүгнэлт

1. Гэрлээгүй албан хаагчид ажлаа солих сонирхол нь гэрлэсэн ажилчдаас илүү өндөр байна. Мөн бүрэн дунд боловсролтой албан хаагчид ажилдаа үлдэх сонирхол өндөртэй байгаа ба харин бакалаврын зэрэгтэй албан хаагчид илүү солих сонирхолтой байна.
2. Ажилдаа үлдэх хамгийн түгээмэл шалтгаан нь ажилдаа дургтай байх, хамт олон байна. Харин ажлаа солих шалтгаан нь цалин болон ажлын ачаалал байна.

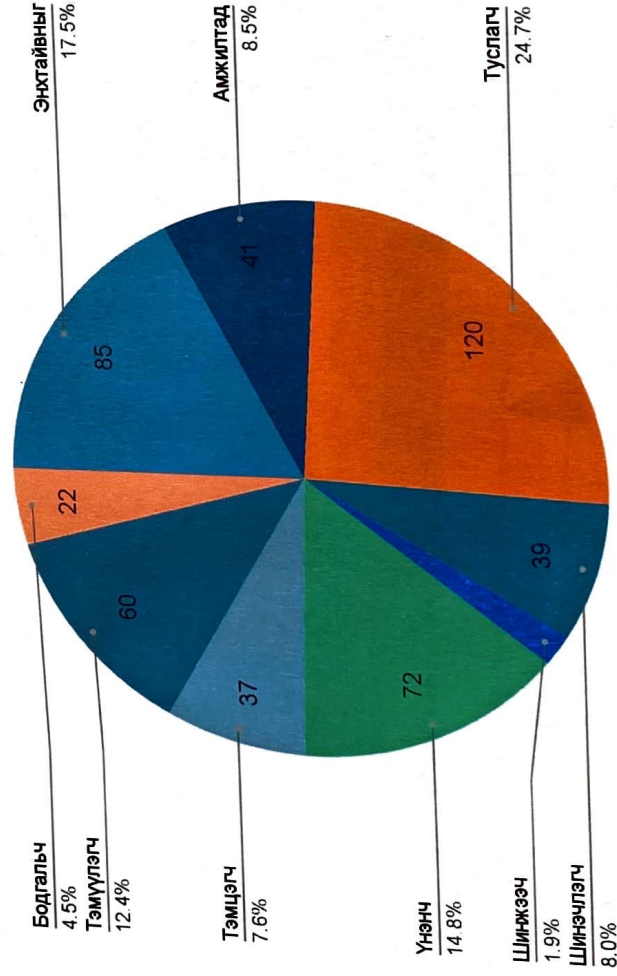
4.2 Алба хаагчдын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн судалгааны үр дүн

4.2.1 Бие хүний сэтгэл зүйн онцлогийн үнэлгээ

Эннеаграммын үнэлгээ нь бие хүний бодол, мэдрэмж, зөн совин, зориг тэмүүллийг хүний үйлдэлтэй холбон тайлбарладаг сэтгэл зүйн арга юм. Эннеаграмм нь есөн төрлийн бие хүний онцлогтой үнэлгээ бөгөөд хүн бүрд нэг давамгайлсан төрөл байдаг.

Судалгаанд оролцсон нийслэлийн 9 дүүргийн цагдаагийн алба хаагчид болон тээврийн цагдаагийн газрын алба хаагчдын 4 хүн тутмын нэг нь туслагч төлөвийн хүн байгаа бөгөөд үүний даараагаар энхтайвныг эрхэмлэгч, үнэнч, тэмүүлэгч зан төлвийн алба хаагчид давамгайлж байна. Энэ төрлийн алба хаагчид давамгайлж байгаа нь цагдаагийн албаны үндсэн чиг үүрэг болох нийтийн хэв журмыг сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой. Гэвч шинжээч, бодгальч, тэмцэгч төрлийн хүмүүсийн эзлэх хувь бага байгаа нь энэ салбарт тулгарч байгаа хүчдрэлийг шуурхай танин мэдэх, түүнийг засахад чиглэсэн ажлуудыг төлөвлөж хэрэгжүүлэхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Зураг 126. Цагдаагийн алба хаагчдын бие хүний төлөв байдал



Ажлын байрны онцлогоос хамааран судалгаанд оролцсон ихэнх албан хаагчид туслагч болон энхийг тогтоогч бие хүний онцлогтой байна. Туслагч төрлийн хүмүүс нь бусдад санаа тавьсан хүмүүс байдаг бол энхийг тогтоогч төрлийн хүмүүс нь голыг баригч, сэтгэл хөдлөл тогтвортой хүмүүс байдаг.